



**HAL**  
open science

# La qualité de vie au travail des agriculteurs : cas des éleveurs laitiers du quart nord-est de L'Ille-et-Vilaine

Batiste Rossius-Gagnon, Zélie Volant

► **To cite this version:**

Batiste Rossius-Gagnon, Zélie Volant. La qualité de vie au travail des agriculteurs : cas des éleveurs laitiers du quart nord-est de L'Ille-et-Vilaine. Sciences du Vivant [q-bio]. 2017. dumas-01698798

**HAL Id: dumas-01698798**

**<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01698798>**

Submitted on 1 Feb 2018

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

AGROCAMPUS  
OUEST

CFR Angers

CFR Rennes



Année universitaire : 2016-2017

Spécialité :

Génie de l'environnement

Spécialisation (et option éventuelle) :

Agriculture durable et développement territorial

### Mémoire de Fin d'Études

- d'Ingénieur de l'Institut Supérieur des Sciences agronomiques, agroalimentaires, horticoles et du paysage
- de Master de l'Institut Supérieur des Sciences agronomiques, agroalimentaires, horticoles et du paysage
- d'un autre établissement (étudiant arrivé en M2)

# La qualité de vie au travail des agriculteurs : Cas des éleveurs laitiers du quart nord-est de L'Ille-et-Vilaine

Par : Batiste ROSSIUS-GAGNON et Zélie VOLANT

**Soutenu à Rennes**

**le**

**15 septembre 2017**

### **Devant le jury composé de :**

Président :

Maître de stage : Claude DUVAL, Pascale GELIN,  
Leïla THOMINIAUX

Enseignants référents : Philippe BOUDES et Anne-  
Lise JACQUOT

Autres membres du jury : Guy DURAND  
représentant du comité consultatif agriculture du  
département d'Ille-et-Vilaine

*Les analyses et les conclusions de ce travail d'étudiant n'engagent que la responsabilité de son auteur et non celle d'AGROCAMPUS OUEST*



## Confidentialité

Non  Oui si oui :  1 an  5 ans  10 ans

Pendant toute la durée de confidentialité, aucune diffusion du mémoire n'est possible <sup>(1)</sup>.

Date et signature du maître de stage <sup>(2)</sup> :

**A la fin de la période de confidentialité**, sa diffusion est soumise aux règles ci-dessous (droits d'auteur et autorisation de diffusion par l'enseignant à renseigner).

## Droits d'auteur

Les auteurs<sup>(3)</sup> **Rossius-Gagnon Batiste et Zélie Volant**-----  
autorisent la diffusion de son travail (immédiatement ou à la fin de la période de confidentialité)

Oui  Non

Si oui, ils autorisent

- la diffusion papier du mémoire uniquement<sup>(4)</sup>
- la diffusion papier du mémoire et la diffusion électronique du résumé
- la diffusion papier et électronique du mémoire (joindre dans ce cas la fiche de conformité du mémoire numérique et le contrat de diffusion)

(Facultatif)  accepte de placer son mémoire sous licence Creative commons CC-BY-Nc-Nd (voir Guide du mémoire Chap 1.4 page 6)

Date et signature de l'auteur :

## Autorisation de diffusion par le responsable de spécialisation ou son représentant

L'enseignant juge le mémoire de qualité suffisante pour être diffusé (immédiatement ou à la fin de la période de confidentialité)

Oui  Non

Si non, seul le titre du mémoire apparaîtra dans les bases de données.

Si oui, il autorise

- la diffusion papier du mémoire uniquement<sup>(4)</sup>
- la diffusion papier du mémoire et la diffusion électronique du résumé
- la diffusion papier et électronique du mémoire

Date et signature de l'enseignant :

(1) L'administration, les enseignants et les différents services de documentation d'AGROCAMPUS OUEST s'engagent à respecter cette confidentialité.

(2) Signature et cachet de l'organisme

(3) Auteur = étudiant qui réalise son mémoire de fin d'études

(4) La référence bibliographique (= Nom de l'auteur, titre du mémoire, année de soutenance, diplôme, spécialité et spécialisation/Option)) sera signalée dans les bases de données documentaires sans le résumé

## REMERCIEMENTS

Un premier merci aux trois institutions qui ont encadré cette étude et à nos maitres de stage : Pascale Gelin, Leila Thominiaux, Claude Duval et Fabienne Lagoeyte.

Un merci chaleureux à chacun des membres du comité de pilotage : ceux cités précédemment, ainsi que Sandra Delaunay, Pascal Aubrée et Philippe Desnos. Votre soutien, votre bienveillance et vos suggestions nous ont fait avancer.

Un merci sincère à nos enseignants référents : Philippe Boudes et Anne-Lise Jacquot, pour le temps que vous nous avez accordé et vos coups de pouce lors de nos grands questionnements.

Un grand merci à toutes les personnes rencontrées qui nous ont aidé avec entrain : Odile Folshweiller, Adrien Boulet, Michèle Debroize, Dominique Macé, Nadine Herbelin et tous les autres. Votre intérêt nous a grandement encouragé.

Un merci immanquable à Guy Durand et Catherine Darrot pour nous avoir aidé à mettre en place cette étude

Un merci particulier à Zaïd pour ta disponibilité pour résoudre le moindre de nos problèmes techniques. Ton dynamisme et ton sourire font chaud au cœur !

Un merci reconnaissant à nos proches qui nous ont relus et appuyés : Nos mères, Elise, Isaac, Fabien... bravo pour votre patience et votre courage !

Un merci jovial à tous ceux qui se sont intéressés, nous ont encouragés et soutenus au quotidien : Alina, Gwenolé, Gaédic, Martin, Lena, Clément, Fly... merci pour les tisanes !

Et enfin, un immense MERCI à tous les agriculteurs que nous avons rencontrés : merci pour votre disponibilité, votre accueil et votre confiance.

## TABLE DES SIGLES

ACSE	Analyse, Conduite et Stratégie de l'Entreprise Agricole
ADAGE	Agriculture Durable par l'Autonomie, la Gestion et l'Environnement
AED	Service Agriculteurs en Difficultés
ANACT	Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
BPREA	Brevet Professionnel Responsable d'Exploitation Agricole
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
BTSA	Brevet de Technicien Supérieur agricole
CCTAR	Certificat de Capacité Technique Agricole et Rurale
CETA	Centre d'études Techniques Agricole
CIVAM	Centres d'Initiatives pour Valoriser l'Agriculture et le Milieu rural
CPI	Contrat de Parrainage à l'Installation
CS	Certificat de Spécialisation
CUMA	Coopérative d'Utilisation du Matériel Agricole
ETA	Entreprise de Travaux Agricoles
FRCIVAM	Fédération Régionale des Centres d'Initiatives pour Valoriser l'Agriculture et le Milieu rural
FRGEDA	Fédération Régionale des Groupes d'études et de Développement Agricole
GEDA	Groupes d'études et de Développement Agricole
InPACT	Initiatives Pour une Agriculture Citoyenne et Territoriale
INRS	Institut National de Recherche et de Sécurité
MFR	Maison Familiale Rurale
ODASEA	Organisme Départemental pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles
PAC	Politique Agricole Commune

PME Petites et Moyennes Entreprises

PBS Production Brute Standard

RPS Risques Psycho-Sociaux

SAU Surface Agricole Utile

TMS Troubles Musculo-Squelettiques

TRAME Tête de Réseaux pour l'Appui Méthodologique aux Entreprises

UGB Unité de Gros Bétail

UTA Unité de Travail Annuel

UTH Unité de Travail Humain

## TABLE DES ORGANISMES MENTIONNES DANS LE MEMOIRE

Les descriptions sont issues des sites internet de chaque organisme ou réseau.

### **ADAGE 35 : Agriculture Durable par l'Autonomie, la Gestion et l'Environnement**

Association qui travaille sur l'autonomie des exploitations, en se basant sur la mise en place de systèmes pâturant. Elle propose des formations basées sur un apport technique et l'échange entre pairs.

### **AED : Service Agriculteurs en Difficultés**

Service de la Chambre d'agriculture dédié à l'accompagnement des agriculteurs en difficulté économique.

### **Agrobio 35**

Groupement des agriculteurs bio d'Ille-et-Vilaine. Accompagnement à la conversion, formations, etc.

### **CETA 35 : Centre d'études Techniques Agricole d'Ille-et-Vilaine**

Le CETA est une association de formation et d'accompagnement technique et stratégique des exploitations agricoles. Les CETA sont spécialisés par production : Lait, Porc et Culture.

### **Chambre d'agriculture**

Organisation "consulaire" au même titre que les Chambres de commerce et des métiers, dédiée à l'agriculture. Le réseau des chambres affiche l'ambition d'être "la référence du développement des agricultures et des territoires".

### **CIVAM : Centres d'Initiatives pour Valoriser l'Agriculture et le Milieu rural**

Les Centres d'Initiatives pour Valoriser l'Agriculture et le Milieu rural (CIVAM) sont des groupes d'agriculteurs et de ruraux qui, par l'information, l'échange et la dynamique collective, innovent sur les territoires.

### **Eilyps**

Organisme de contrôle laitier.

### **GEDA 35 : Groupes d'études et de Développement Agricole d'Ille-et-Vilaine**

Un GEDA est une association, le plus souvent créée à l'échelle cantonale, dans laquelle les agricultrices et agriculteurs se retrouvent pour échanger, agir, se former, dialoguer avec les acteurs du territoire ou les consommateurs... Ils sont suivis par des conseillers de la Chambre d'Agriculture qui organisent des formations à la demande des membres du groupe.

### **INRS : Institut National de Recherche et de Sécurité**

Organisme généraliste en santé et sécurité au travail, l'INRS intervient en lien avec les autres acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels.

### **MSA : Mutualité Sociale Agricole**

Régime de protection sociale propre aux métiers de l'agriculture.

**ODASEA : Organisme Départemental pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles**

Service de la Chambre d'agriculture qui accompagne l'installation des jeunes agriculteurs et la transmission des exploitations.

**Solidarité Paysan**

Association d'accompagnement aux agriculteurs en difficultés, qui œuvre contre l'exclusion en milieu rural. Appui juridique, accompagnement à la personne et aux familles, défense des droits.

**TRAME : Tête de réseaux associatifs de développement agricole et rural**

Centre de ressources destiné à apporter un appui aux agriculteurs, salariés agricoles et techniciens impliqués dans des associations locales, départementales de développement agricole et rural.

## TABLE DES ANNEXES

ANNEXE 1 : DU MONDE DU TRAVAIL AU MONDE AGRICOLE : DES CARACTERISTIQUES COMMUNES

ANNEXE 2 : LES CATEGORIES DE FACTEURS DE BIEN-ETRE IDENTIFIES DANS LA BIBLIOGRAPHIE

ANNEXE 3 : GUIDE D'ENTRETIEN

ANNEXE 4 : EXEMPLE ANALYSE ENTRETIEN

ANNEXE 5 : RECAPITULATIF DES PROFILS DES ELEVEURS RENCONTRES

ANNEXE 6 : LISTE DETAILLEE DES FACTEURS DE BIEN-ETRE

ANNEXE 7 : EXTRAIT DE L'OUTIL

## TABLE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Remarques des personnes rencontrées à propos de la qualité de vie au travail des éleveurs.....	- 37 -
Tableau 2: Caractéristiques d'éleveurs à prendre en compte dans l'échantillonnage de l'enquête de terrain.....	- 39 -
Tableau 3 : Interactions entre les catégories de facteurs de bien-être (en lignes) et les catégories de leviers (en colonnes).....	- 68 -

## TABLE DES FIGURES

Figure 1 : Délimitation du territoire d'étude.....	- 7 -
Figure 2 : La qualité de vie, de la souffrance au bien-être.....	- 11 -
Figure 3 : Evolution de la production de lait en France (1973-2011).....	- 24 -
Figure 4 : Répartition des exploitations laitières en France métropolitaine.....	- 26 -
Figure 5 : Evolution du prix du lait (2007-2016).....	- 27 -
Figure 6 : Répartition de la référence laitière par commune en Ile-et-Vilaine au 31 mars 2015.....	- 31 -
Figure 7: Une forte concentration de l'industrie laitière sur notre territoire d'étude.....	- 32 -
Figure 8: Répartition des éleveurs rencontrés sur le territoire d'étude.....	- 50 -
Figure 9 : Répartition de l'âge des éleveurs rencontrés.....	- 51 -
Figure 10 : Parcours des éleveurs rencontrés avant leur installation.....	- 51 -
Figure 11 : Activités complémentaires des éleveurs rencontrés.....	- 52 -
Figure 12 : Les chefs d'exploitation des structures de l'échantillon.....	- 52 -
Figure 13 : Comparaison des catégories identifiées dans la littérature et celles ressorties des entretiens.....	- 60 -
Figure 14: Représentation des contraintes externes.....	- 75 -
Figure 15 : Présentation des pages "Catégories de facteurs" de l'outil.....	- 81 -
Figure 16 : Présentation des pages "Portait" de l'outil.....	- 81 -
Figure 17 : Présentation des tableaux sur les leviers associés aux pages portraits de l'outil.....	- 82 -

## TABLE DES MATIERES

<b>I. INTRODUCTION : DE L'IDEE AU SUJET.....</b>	<b>- 3 -</b>
A. DES CONSTATS : LA QUESTION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL, UNE QUESTION EMERGENTE .....	- 3 -
B. LES MODALITES DE L'ETUDE .....	- 5 -
C. PROBLEMATIQUE, QUESTIONS DE RECHERCHE ET LIVRABLES .....	- 5 -
D. AVANT DE COMMENCER, QUELQUES DEFINITIONS .....	- 8 -
1. <i>Qualité de vie</i> .....	- 8 -
2. <i>Bien-être</i> .....	- 9 -
3. <i>Souffrance</i> .....	- 10 -
<b>II. CONTEXTE GLOBAL : EVOLUTIONS DU TRAVAIL EN AGRICULTURE ET IMPACTS SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL.....</b>	<b>- 12 -</b>
A. LES EVOLUTIONS DU MONDE AGRICOLE ET DU METIER D'AGRICULTEUR .....	- 12 -
1. <i>Un travail mécanisé</i> .....	- 13 -
2. <i>Les agriculteurs de plus en plus en lien avec le reste de la société</i> .....	- 13 -
3. <i>Un accès au foncier contraint</i> .....	- 14 -
4. <i>Un travail plus externalisé</i> .....	- 15 -
5. <i>Spécialisation et délocalisation de l'agriculture</i> .....	- 16 -
6. <i>Des travailleurs isolés</i> .....	- 17 -
7. <i>Agriculture et indépendance</i> .....	- 17 -
8. <i>Le métier d'agriculteur et la famille</i> .....	- 17 -
B. LES NOUVELLES ATTENTES EN TERMES DE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL EN AGRICULTURE.....	- 19 -
1. <i>Avoir du temps pour les loisirs et la famille</i> .....	- 19 -
2. <i>Pouvoir organiser son temps de travail</i> .....	- 19 -
C. LA SOUFFRANCE EN AGRICULTURE.....	- 20 -
D. UN RECADRAGE DE L'ETUDE SUR LES ELEVEURS LAITIERS DE L'EST DE L'ILLE-ET-VILAINE.....	- 21 -
<b>III. CONTEXTE DE L'ETUDE : L'ELEVAGE LAITIER EN ILLE-ET-VILAINE- 23 -</b>	
A. LES PARTICULARITES DE LA FILIERE LAITIERS ET DU TRAVAIL EN ELEVAGE BOVIN LAIT .....	- 23 -
1. <i>Evolution et panorama de la filière laitière bovine</i> .....	- 23 -
2. <i>Le travail en élevage bovin laitier</i> .....	- 28 -
B. SPECIFICITE DU TERRITOIRE : LE NORD-EST DE L'ILLE-ET-VILAINE.....	- 30 -
1. <i>Une production laitière importante, essentiellement destinée à l'industrie</i> .....	- 30 -
2. <i>Un territoire agricole historiquement dynamique</i> .....	- 32 -
3. <i>Des fermes de grande taille et mécanisées</i> .....	- 33 -
<b>IV. ENTRETIENS INSTITUTIONNELS : QUALITE DE VIE ET DISPOSITIFS DE PREVENTIONS SUR LE TERRITOIRE .....</b>	<b>- 34 -</b>
A. METHODE.....	- 34 -
1. <i>Entretiens institutionnels</i> .....	- 34 -

2.	<i>Veille informative</i> .....	- 36 -
B.	RESULTATS .....	- 36 -
1.	<i>Points relatifs à la qualité de vie au travail</i> .....	- 36 -
2.	<i>Remarques générales</i> .....	- 40 -
3.	<i>Les dispositifs existants</i> .....	- 42 -
4.	<i>Regards croisés sur les dispositifs existant</i> .....	- 43 -
5.	<i>Les éléments à prendre en compte dans la suite de notre étude</i> .....	- 46 -
<b>V.</b>	<b>ENQUETE DE TERRAIN : FACTEURS ET LEVIERS DE BIEN-ETRE</b> .....	<b>- 47 -</b>
A.	METHODE.....	- 47 -
1.	<i>Démarche de travail</i> .....	- 47 -
2.	<i>Méthode d'enquête : l'entretien semi-directif inspiré du récit de vie</i> .....	- 48 -
3.	<i>Construction de l'échantillon d'agriculteurs</i> .....	- 49 -
4.	<i>Construction du guide d'enquête</i> .....	- 53 -
5.	<i>Déroulement des entretiens</i> .....	- 55 -
6.	<i>Traitement des données</i> .....	- 56 -
B.	RESULTATS .....	- 58 -
1.	<i>Les facteurs de bien-être</i> .....	- 60 -
2.	<i>Les leviers qui permettent la prise en compte des facteurs de bien-être</i> .....	- 66 -
3.	<i>Les contraintes externes qui ont un impact sur le bien-être</i> .....	- 70 -
4.	<i>Des profils singuliers</i> .....	- 75 -
5.	<i>Construction et présentation de l'outil</i> .....	- 80 -
6.	<i>Quelques éléments subsidiaires : propos d'éleveurs</i> .....	- 83 -
<b>VI.</b>	<b>DISCUSSION</b> .....	<b>- 85 -</b>
A.	APPORTS ET PRECONISATIONS .....	- 85 -
B.	DOMAINE DE VALIDITE DE L'ETUDE .....	- 86 -
1.	<i>Une étude qui s'applique aux éleveurs laitiers</i> .....	- 86 -
3.	<i>Une étude réalisée à un temps donné</i> .....	- 87 -
C.	PERSPECTIVES .....	- 87 -
1.	<i>Quelques pistes de réflexions pour des études futures</i> .....	- 87 -
2.	<i>L'outil</i> .....	- 89 -
<b>VII.</b>	<b>CONCLUSION</b> .....	<b>- 91 -</b>

## I. INTRODUCTION : DE L'IDEE AU SUJET

### A. DES CONSTATS : LA QUESTION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL, UNE QUESTION EMERGENTE

Depuis les années 90, la question de la souffrance au travail est de plus en plus présente dans les débats, comme l'explique Nicolas Sandret dans sa conférence *Souffrance au Travail* du 22 mars 2017. Les différentes vagues de suicides qui ont tristement marqué les dernières années (Orange, Renault, etc.) ont mis sur le devant de la scène de nouvelles maladies professionnelles telles que le burn-out, le bore-out, la dépression au travail (Le Monde, 2014 ; Cazi, 2016 ; Barthet, 2009). La prise en compte des Risques Psycho Sociaux (RPS) en entreprise est devenue un sujet majeur de notre époque, et de nombreux débats, travaux et recherches sur leur importance, leur reconnaissance et les moyens d'actions à mettre en place voient le jour depuis le début des années 2000 (Entretien du 20/04/2017 avec Valérie Langevin, psychologue du travail à l'INRS). Que ce soit dans un souci de productivité ou de respect de l'humain, de nombreuses entreprises se penchent sur la question et vont jusqu'à revoir leurs stratégies de gestion humaine (Garner-Moyer, 2009 ; Dejours, Bègue, 2009).

Le monde agricole, souvent considéré « à part » dans le paysage professionnel (institutions et organismes propres, rapport au travail différent, etc.), ne fait cette fois pas exception. Les chiffres tristement célèbres du suicide des agriculteurs sont aujourd'hui largement divulgués par la presse : 1 suicide d'agriculteur tous les deux jours entre 2007 et 2009 (InVS, 2013). Sans parler de ces cas extrêmes, les sujets de plaintes sont nombreux lorsque l'on parle avec des agriculteurs : sensation de n'avoir pas de temps pour soi, épuisement physique, impression de n'être pas rémunéré à la juste valeur de son travail, etc. (Louazel, 2016).

Parallèlement, on observe que les thématiques qui touchent au travail sont de plus en plus abordées en réunions d'agriculteurs, qui témoignent d'un intérêt croissant pour cette question (débat des Jeunes Agriculteurs sur la main d'œuvre, réunion CETA sur le thème « projet de vie, projet professionnel », etc.).

Enfin, comme dans le reste du monde du travail, les initiatives de prise en compte de cette souffrance ne manquent pas en agriculture : numéros d'écoute d'urgence de la MSA ou des Chambres d'Agriculture, associations d'accompagnement des agriculteurs en difficultés

économiques ou sociales (ATESE, Solidarité Paysans, etc.). La diversité de ces dispositifs parle d'elle-même : il y a bien un malaise dans le monde agricole.

Pourtant - et heureusement - tous les agriculteurs ne sont pas en situation de souffrance. Les études en sociologie agricole ne manquent pas de relever les nombreux avantages que les agriculteurs trouvent à leur métier : qu'ils parlent du fait de travailler en extérieur, avec du vivant, des possibilités d'organisations de son emploi du temps, ou du sens qu'ils trouvent à leur métier, les raisons de s'y sentir bien ne manquent pas (Bertagnolio et al., 2002 ; Lignerès, 2015a).

Il apparaît donc essentiel de se questionner sur les possibilités d'amélioration de la qualité de vie des agriculteurs. Nous formulons donc la question suivante :

**« Comment améliorer la qualité de vie au travail des agriculteurs ? »**

Le monde agricole présente la particularité de comporter un nombre important d'organismes de conseil et d'appui aux agriculteurs (Hervieu, Purseigle, 2013). Pour répondre à cette question, il convient donc tout d'abord de s'intéresser à la prise en compte de cette qualité de vie au travail par les organismes agricoles.

Comme nous le verrons dans ce mémoire des pistes de réflexion peuvent être proposées pour compléter ces dispositifs. Il devient alors nécessaire d'identifier les facteurs qui influent sur la qualité de vie au travail des agriculteurs. Il sera alors possible de réfléchir aux leviers à mettre en place pour améliorer cette qualité de vie au travail. C'est ce que nous nous proposons de faire ici. Les questions de recherches qui guideront cette étude sont présentées dans la partie dédiée.

## B. LES MODALITES DE L'ETUDE

L'étude a duré six mois. Pour assurer son suivi concret, en lien direct avec les préoccupations du monde agricole, cette étude est encadrée par un comité de pilotage constitué de différents organismes agricoles intéressés par le sujet :

Pascale Gelin (Chambre Régionale d'Agriculture de Bretagne), Claude Duval et Fabienne Lagoyete (MSA Portes de Bretagne), Leïla Thominiaux et Guy Durand (Conseil Départemental d'Ille-et-Vilaine), Pascal Aubrée (FRCIVAM), Philippe Desnos (TRAME), Sandra Delaunay (FRGEDA).

Ce comité de pilotage s'est réuni à trois reprises, environ tous les deux mois, à des étapes importantes de l'étude. Il s'est réuni une première fois pour la problématisation et l'élaboration des questions de recherches ; une seconde afin de valider les hypothèses de travail et le guide d'entretien ; une dernière, alors que les entretiens se terminaient pour faire un retour sur le déroulement de ces derniers et leur analyse.

Afin de s'assurer que le déroulement de notre travail réponde aux exigences d'un stage de fin d'étude, l'encadrement pédagogique a été assuré par Philippe Boudes et Anne-Lise Jacquot, enseignant-chercheurs à Agrocampus-Ouest.

## C. PROBLEMATIQUE, QUESTIONS DE RECHERCHE ET LIVRABLES

Lors d'une première réunion, chaque personne membre de ce comité de pilotage a exprimé ses attentes vis-à-vis des objectifs de l'étude. Si les façons d'aborder la thématique étaient différentes d'une personne à l'autre, un objectif commun à tous est clairement ressorti de cet échange : apporter des préconisations qui permettent de favoriser le bien-être des agriculteurs.

Celles-ci devront être mobilisables tant par les organismes de conseil qui travaillent sur cette thématique, que par les décideurs politiques agricoles, et par les agriculteurs eux-mêmes.

Nous avons donc formalisé la problématique générale suivante :

« **Comment améliorer la qualité de vie au travail des agriculteurs ?** »

La réponse à cette problématique s'articule autour de 3 questions de recherches :

- Quels sont les enjeux actuels, en termes de qualité de vie au travail en agriculture ?

Dans un premier temps nous effectuerons un travail de recherche bibliographique général pour cerner les cadres du sujet. Nous identifierons les principales caractéristiques du monde agricole. Nous analyserons l'influence de ces caractéristiques sur la qualité de vie au travail des agriculteurs.

A ce stade, nous resserrerons le champ de notre problématique générale autour d'une filière agricole et d'un territoire. Nous focaliserons donc notre attention sur les agriculteurs d'une filière agricole : l'élevage bovin laitier. Nous relèverons donc les évolutions majeures de la filière laitière et ses caractéristiques actuelles. Puis, nous recenserons les caractéristiques majeures du travail en élevage laitier.

Le territoire d'étude sera défini par un transect qui part de Rennes, passe par Fougères, et se termine à la limite du département d'Ille-et-Vilaine avec celui de la Manche. La carte présente les délimitations de celui-ci (Cf figure 1). Nous identifierons les spécificités **de ce territoire** à prendre en compte pour travailler sur la qualité de vie au travail des éleveurs laitiers.

- Quels sont les dispositifs existants sur le territoire d'étude qui permettent de prendre en compte la qualité de vie au travail des agriculteurs ?

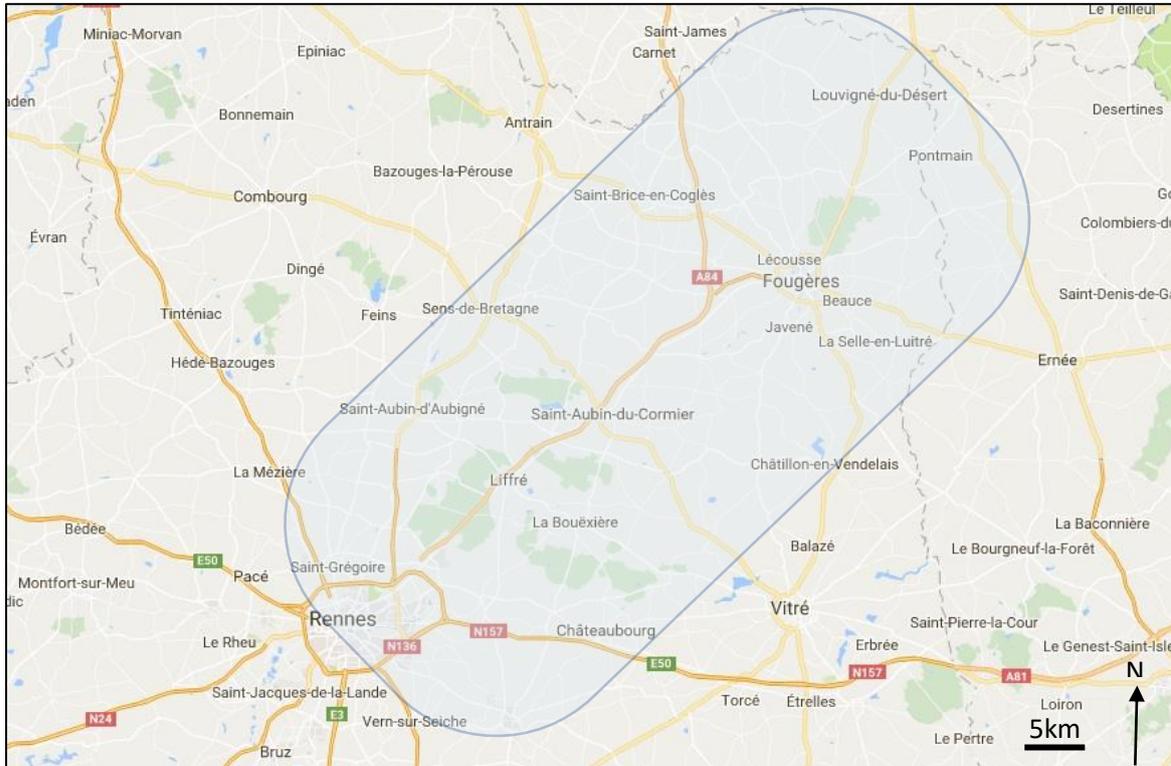
La réponse à cette question s'appuiera sur des entretiens menés auprès de professionnels du monde agricole de notre territoire d'étude. Nous identifierons les dispositifs mis en place par les organismes agricoles pour prendre en compte la qualité de vie au travail des agriculteurs. Nous tenterons d'identifier leurs points d'amélioration éventuels.

- Quels sont les facteurs de bien-être des éleveurs laitiers du territoire d'étude ? Quels leviers mettent-ils en place pour agir dessus ?

Par des entretiens semi-directifs réalisés auprès d'éleveurs du territoire, nous identifierons leurs facteurs de bien-être et les leviers qu'ils utilisent pour les prendre en compte. Ce travail

apportera le matériel nécessaire à l'élaboration d'une **ébauche d'outil d'appui à la réflexion** sur la prise en compte du bien-être au travail pour les agriculteurs.

FIGURE 1 : DELIMITATION DU TERRITOIRE D'ETUDE



Source : Google map

## LIVRABLES

L'intégralité de la démarche de travail et des résultats de notre étude sera présentée dans ce mémoire. A l'issue de cette étude nous proposerons une ébauche d'outil d'appui à la réflexion sur la prise en compte du bien-être au travail pour les agriculteurs. Enfin, la démarche de l'étude et les résultats principaux seront résumés dans un document d'une douzaine de pages. Celui-ci présentera également le compte-rendu d'une réunion publique (postérieure à la date de rendu de ce mémoire) qui permettra l'évaluation de l'outil que nous aurons proposé.

## D. AVANT DE COMMENCER, QUELQUES DEFINITIONS

Avant de commencer il convient de définir les termes qui jalonnent le sujet. En effet, pour chacun des termes principaux de cette étude les définitions sont multiples, puisqu'elles abordent toutes une dimension subjective.

### 1. QUALITE DE VIE

Ce concept est relativement récent, il n'apparaît aux Etats-Unis et en France qu'au cours des années 70 (Formarier, Jovic, 2012 ; ANACT, 2013). En 1994 l'OMS définit la qualité de vie comme « la perception qu'a un individu de sa place dans l'existence, dans le contexte de la culture et du système de valeurs dans lesquelles il vit, en relation avec ses objectifs, ses attentes, ses normes et ses inquiétudes » (Whoqol Group, 1994).

Cette définition nous paraît intéressante puisqu'elle prend en compte l'aspect subjectif de ce concept : l'évaluation de la qualité de vie d'une personne ne peut se faire que par elle-même.

Selon Monique Formarier, cette **notion de subjectivité** fait l'unanimité parmi les auteurs ayant écrit sur le sujet (Formarier, Jovic, 2012).

Dans son article « les mesures de la qualité de vie », Leplège décrit quatre domaines de critères subjectifs d'évaluations de ce concept qu'il nous paraît pertinent de prendre en compte dans cette étude :

- **L'état physique du sujet** (autonomie, capacités physiques) ;
- Ses **sensations somatiques** (symptômes, conséquences de traumatismes ou de procédures thérapeutiques, douleurs) ;
- Son **état psychologique** (émotivité, anxiété, dépression) ;
- Ses **relations sociales** et son rapport à l'environnement familial, amical ou professionnel (Leplège, 1999).

Lorsque nous parlons de qualité de vie au travail, nous nous intéressons **aux impacts du travail au sens large** (organisation du travail, charge de travail, type de travail) sur cette qualité de vie.

Afin de faciliter la caractérisation des différentes situations rencontrées dans cette étude, nous avons choisi de décrire cette qualité de vie à partir de deux termes très présents dans la littérature tant en sociologie qu'en psychologie ou en médecine : le bien-être et la souffrance.

## 2. BIEN-ETRE

L'Office québécois de la langue française définit lexicalement le bien-être comme un « sentiment, [une] sensation d'épanouissement, de confort, de **satisfaction générale, tant en parlant du corps que de l'esprit.** ». Avant de faire remarquer qu' « à la différence du "bonheur", le "bien-être" implique généralement une **composante physique**, soit dans la cause, soit dans l'effet. » (Office québécois de la langue française, 2006).

Dans son article *Le bien-être dans les sciences sociales : naissance et développement d'un champ de recherches*, Pawin relève dans la littérature deux approches dans la recherche de définitions du bien-être :

- « Les premières études s'intéressent au « *hedonic level of affect* », définition affective du bien-être: « the degree to which affective experience is dominated by the pleasantness during a certain period » (Veenhoven, 1984). Dans ces études, le bien-être est considéré comme la tonalité émotionnelle du sujet, tel qu'il la vit immédiatement, en dehors de tout processus réflexif et cognitif » ;
- « Le second type d'enquêtes porte sur le bien-être comme « *contentment* » ou « *satisfaction* », ainsi défini : « the degree to which an individual perceives his conscious aims to be achieved » (Veenhoven, 1984). Le bien-être est ici entendu comme un jugement réflexif que l'individu porte sur sa vie ; il implique un **processus cognitif d'auto-évaluation par le sujet** mettant en jeu à la fois ses aspirations, ses attentes, et son expérience, sa propre perception de ce qu'il a réalisé. Le résultat, nécessairement synthétique, **résume la plus ou moins grande adéquation entre les représentations et les expériences** » (Pawin, 2014).

Notre étude s'intéressant à la situation des agriculteurs dans la durée, tout au long de leur vie, il nous paraît intéressant de nous concentrer ici sur le deuxième axe de l'article de Pawin : le bien-être est un état de satisfaction qui s'atteint au regard de son vécu et de ses aspirations.

Si l'on revient maintenant sur la définition de l'Office Québécois de la langue française, on obtient la définition suivante :

**Le bien-être est « un état de satisfaction du corps et de l'esprit qui s'atteint au regard de son vécu et de ses aspirations personnelles ».**

Dans une représentation de la qualité de vie sous forme d'une échelle négative et positive, le bien-être correspondrait aux échelons positifs (Cf figure 2, présentée à la suite des définitions).

### 3. SOUFFRANCE

Si les travaux sur le bien-être sont relativement récents (début du XX<sup>e</sup> siècle dans la littérature anglo-saxonne), la souffrance est un terme que l'on rencontre depuis plusieurs siècles et qui se retrouve aujourd'hui dans des disciplines aussi diverses que la philosophie, la théologie, la psychologie ou la psychiatrie.

La souffrance au travail est le sujet de nombreuses études. Nous nous intéresserons aux définitions issues de ces travaux puisqu'ils sont les plus proches de notre sujet d'étude.

Dans son ouvrage *La souffrance sociale chez les agriculteurs. Quelques jalons pour une compréhension du suicide*, N. Deffontaines s'appuie sur les travaux de Paul Ricoeur qui définissent la souffrance comme « une **impossible réalisation de soi et comme une impossible projection dans l'autonomie** » (Ricoeur, 1990 ; Deffontaines, 2014).

Une définition lexicale de la souffrance nous est apportée par le Larousse : « Fait de souffrir, un **état prolongé de douleur physique ou morale** » (Larousse, 2017a).

Dans les années 80 apparaît la psychodynamique du travail, notamment avec l'ouvrage de Christophe Dejours, *Travail : usure mentale*, paru en 1980 (Dejours, 2015). Cette discipline s'intéresse à ce que vivent et ressentent les personnes en relation avec leur travail (Molinier, Flottes, 2012). Pour les auteurs de cette discipline, « la souffrance désigne une dimension **intrinsèquement subjective du vécu psychique** par différence avec une description neurologique des états mentaux qui, peut-être, leur correspond, mais ne dit rien de ce que nous ressentons et encore moins de ce que nous pensons de ce que nous ressentons. Cette pensée est de surcroît tronquée, hésitante, car l'affect a toujours, au sens psychanalytique du terme, un

sujet inconscient, caché. La souffrance désigne ainsi de façon générique ce qui, du vécu psychique, est énigmatiquement **désagréable et déstabilisant**. » (Molinier, Flottes, 2012).

On notera ici la « dimension intrinsèquement subjective » de la souffrance. Il est important de remarquer que la souffrance est ici abordée du point de vue psychique. On ne parle pas de la composante physique de la souffrance.

À l’instar du bien-être et de la qualité de vie, nous définirons donc la souffrance par son **caractère subjectif**. Nous en gardons également la double composante **physique et mentale** donnée par le Larousse, bien qu’elle ne soit pas abordée dans les termes de la psychodynamique du travail. Il ressort en effet de l’étude *Des agriculteurs sous pression : une profession en souffrance*, que les problèmes de santé dus au travail sont l’une des causes de souffrance des agriculteurs (Louazel, 2016). En fait la souffrance physique serait un facteur de la souffrance telle qu’abordée par la psychodynamique.

Si l’on schématise la représentation de la qualité de vie sur une échelle, le bien-être représenterait donc les échelons positifs et la souffrance les échelons négatifs (Cf figure 2).

FIGURE 2 : LA QUALITE DE VIE, DE LA SOUFFRANCE AU BIEN-ETRE



Source : Les auteurs

## II. CONTEXTE GLOBAL : EVOLUTIONS DU TRAVAIL EN AGRICULTURE ET IMPACTS SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

### A. LES EVOLUTIONS DU MONDE AGRICOLE ET DU METIER D'AGRICULTEUR

Dans son livre Être agriculteur aujourd'hui, l'individualisation du travail des agriculteurs, Nicourt (2013) relate les évolutions de l'agriculture depuis les années 20, et comment celle-ci s'est peu à peu transformée. L'agriculture collective, de subsistance à petite échelle a évolué en une **agriculture mécanisée, spécialisée, individualisée et mondialisée**. Des plans de modernisation ont été élaborés au sortir de la Seconde Guerre mondiale pour augmenter la productivité agricole française et gagner en autonomie alimentaire. Ceux-ci ont profondément modifié le paysage agricole. Les nouvelles technologies se sont développées et des mouvements de population ont été organisés. Certaines productions ont été encouragées par des incitations économiques (Nicourt, 2013). Dans certaines régions, cela a eu comme effet une sélection, où un type d'agriculture s'est développé au dépend des autres. On a alors assisté à une **spécialisation des régions** et à une transformation des terroirs en bassins de production (Hervieu, Purseigle, 2013). Dans ces nouveaux territoires, de nombreux paysans qui ne suivaient pas le mouvement de mécanisation se sont fait exclure petit à petit. Leurs fermes ont été rachetées par les agriculteurs ayant suivi cette évolution, qui, de leur côté, ont vu leurs fermes s'agrandir (Nicourt, 2013). Cependant il est important de souligner que cette modernisation a entraîné une grande **diversité des formes d'agricultures** et que les évolutions décrites n'ont pas eu la même ampleur selon les régions et les productions. Pour Hervieu et Purseigle (2013) il est d'ailleurs préférable de parler « des mondes agricoles » plutôt que « du monde agricole » (Hervieu, Purseigle, 2013). L'objet de cette partie n'est donc pas de décrire en détail le (ou les) monde(s) agricole(s), mais bien de présenter des tendances générales qui peuvent avoir un effet sur la qualité de vie au travail des agriculteurs.

## 1. UN TRAVAIL MECANISE

La modernisation de l'agriculture s'est effectuée conjointement à une **mécanisation du travail d'agriculteur**. Ainsi, Mendras décrit en 1959 : « le progrès rapide et incessant vient de pénétrer la vie des campagnes française[...]. Depuis quelques années le rythme du progrès s'est accéléré au point de devenir le trait dominant de l'agriculture moderne et la préoccupation quotidienne de l'agriculteur : en dix ans, le parc de tracteur a décuplé. »

Cette mécanisation se poursuit jusqu'à nos jours et accompagne les mutations de l'agriculture, les machines permettant d'**augmenter considérablement la productivité par unité de main d'œuvre** (Hervieu, Purseigle, 2013 ; SAVI, 2017).

---

Hervieu et Purseigle (2013) décrivent le lien entre la mécanisation et l'exode rural en expliquant que ce progrès technique a entraîné une discrimination « par la technique et le capital », favorisant le maintien dans les campagnes des agriculteurs les plus productifs au dépend des autres.

La mécanisation a « permis de soulager l'agriculteur de nombre de tâches éprouvantes et purement physiques », tout en augmentant la charge mentale par la nécessaire gestion des machines et de leur entretien (SAVI, 2017).

---

## 2. LES AGRICULTEURS DE PLUS EN PLUS EN LIEN AVEC LE RESTE DE LA SOCIETE

L'agriculture a ainsi suivi le schéma global de la société. Selon Salmona (1994), « Les plans [de modernisation] entraînent de profondes modification d'organisation de la famille, des rapports de genres et des rapports sociaux » (Salmona, 1994). La modernisation de l'agriculture s'est accompagnée d'un **exode rural** et d'une **diminution du nombre d'agriculteurs**. De plus en plus de femmes d'agriculteurs travaillent en-dehors de la ferme et la durée de scolarisation des enfants d'agriculteurs s'est allongée. Les familles d'agriculteurs **s'ouvrent à de nouveaux réseaux**, et font face à un départ des jeunes vers la ville et vers d'autres activités. Le contact avec la vie citadine a été un facteur de départ des jeunes provoquant un vieillissement de la population agricole (Hervieu, Purseigle, 2013).

---

Ce rapprochement inévitable des agriculteurs avec le reste de la société entraîne une modification du rapport au travail. Comme l'explique Laisney (2010) les attentes des agriculteurs en termes d'accès aux loisirs, de temps libre et de congés tendent à se rapprocher de celles du reste de la société. Comme le soulignent Giraud et Rémy (2008) « le travail à l'extérieur des conjointes est un facteur de réduction du travail des hommes le dimanche ». Pour autant le travail reste une valeur clé en agriculture (Hervieu, Pursegile, 2013), et la catégorie socio-professionnelle des agriculteurs considère généralement le travail comme plus important que tout le reste [famille et loisirs] (Ligneres, 2015b ; Garner et al., 2005).

---

### 3. UN ACCES AU FONCIER CONTRAINT

Dans le même temps, l'industrialisation et la rurbanisation ont augmenté la **pression sur le foncier**. La rurbanisation est définie par Bauer et Roux en 1976 comme une déconcentration de la population urbaine vers l'espace rural proche, un éparpillement de la ville (Bauer, Roux, 1976). Les agriculteurs se sont alors retrouvés en **concurrence croissante dans l'accès à la terre** (Nicourt, 2013).

---

De plus, Nicourt (2013) explique que l'augmentation de la pression foncière liée à l'urbanisation croissante a poussé les agriculteurs dans une concurrence forte, favorisant une « désolidarisation du métier » (Nicourt, 2013). Les propos d'une agricultrice bretonne lors d'un entretien avec Bertagnolio illustrent cette réalité (2002) : « le monde agricole c'est un monde où on jalouse de plus en plus vu que les temps sont durs ; on se détruit nous-mêmes ; on n'est pas solidaires, c'est la course aux terrains et à la surenchère » (Bertagnolio et al., 2002).

---

#### 4. UN TRAVAIL PLUS EXTERNALISE

Le principal changement dans le métier d'agriculteur consiste à passer de l'autosubsistance familiale à la production d'une marchandise où l'on exige une certaine rentabilité de la terre. C'est ce que décrivent Hervieu et Purseigle : « La jeune génération arrivée sur le devant de la scène au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, a opéré une révolution culturelle autant qu'économique : marquée par un idéal de progrès qui se donnait le développement de la France urbaine et industrielle pour référence, elle a commencé à voir dans la terre non pas un patrimoine familial à protéger, mais un « outil de travail » à utiliser le plus rationnellement possible. » (Hervieu, Purseigle, 2013). L'agriculteur n'est alors plus un paysan mais plutôt un **entrepreneur qui doit gérer de grandes structures** et qui est intégré dans une filière. Le **travail est de plus en plus externalisé** : en 2013, 60% des entreprises agricoles ont fait appel à des CUMA ou ETA (Agreste, 2016).

---

La gestion de l'exploitation agricole tend à devenir une véritable gestion d'entreprise (Hervieu, Purseigle, 2013). Elle exige donc des compétences nouvelles en termes de gestion et de comptabilité. Le niveau de formation des agriculteurs s'élève, Hervieu et Purseigle (2013) constatent « que le niveau de formation des agriculteurs s'élève avec la taille des exploitations qu'ils dirigent » (Hervieu, Purseigle, 2013).

D'autre part dans son ouvrage Être agriculteur aujourd'hui. L'individualisation du travail des agriculteurs, Nicourt (2013) montre comment l'externalisation du travail a entraîné une diminution des travaux collectifs, et a favorisé l'isolement des agriculteurs dans le travail.

---

## 5. SPECIALISATION ET DELOCALISATION DE L'AGRICULTURE

Le recensement agricole de 2010 met en évidence une forte tendance à la **spécialisation des exploitations agricoles**. Pour les moyennes et grandes exploitation<sup>1</sup> la part des exploitations non spécialisées<sup>2</sup> est passée de 14,1% à 12,6% entre 2000 et 2010 soit un recul de 1,5 point (Agreste, 2011a).

Hervieu et Purseigle (2013) expliquent que cette spécialisation ne concerne pas seulement les exploitations, mais aussi les territoires, avec l'**apparition des bassins de production**. On observe ainsi une « forte spécialisation agricole sur le pourtour méditerranéen, dans les régions viticoles, dans certaines zones de montagnes orientées vers des productions animales de qualité, mais également à proximité de Paris ou de quelques agglomérations » (Dussol et al., 2004). Cette spécialisation des territoires, si elle a pu s'organiser par le passé autour des caractéristiques agronomiques des terroirs, s'accompagne aujourd'hui **d'une délocalisation de l'agriculture**. Cette délocalisation répond à une logique industrielle de la production, accentuée par un marché devenu mondial. Les exploitations se regroupent donc autour des axes de communication, des centres de commercialisation et d'échange, et des usines de transformation. Le territoire n'est plus nécessairement recherché pour ses caractéristiques agronomiques mais plutôt pour son **dynamisme économique** (Hervieu, Purseigle, 2013).

---

Pour Hervieu et Purseigle (2013), ces phénomènes entraînent un « affaïssement des repères symboliques à travers lesquels les agriculteurs affirmaient la spécificité de leur identité individuelle et collective, et se différenciaient entre eux et vis-à-vis du reste de la population. ». Cette perte d'identité est accentuée par la standardisation des produits pour répondre aux exigences de l'industrie.

---

---

<sup>1</sup> Production Brute Standard (PBS) supérieure à 25 000 euros. Les coefficients de PBS représentent la valeur de la production potentielle par hectare ou par tête d'animal présent hors toute aide Ils sont exprimés en euros. (Agreste, 2011b)

<sup>2</sup> Le classement dans les orientations spécialisées se fait sur la base d'un seuil de deux tiers de la production brute standard assurée par une production ou un groupe de productions (Agreste, 2011a)

## 6. DES TRAVAILLEURS ISOLES

Une autre évolution importante dans le métier d'agriculteur est le changement de son environnement social. Au début du XXe siècle, la moitié de la population active nationale travaillait dans l'agriculture, un tiers seulement au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, plus qu'un quart en 1955 et un cinquième en 1962. En 2010 **les actifs agricoles ne représentent plus que 2% de la population française** (Ministère de l'agriculture, 2011). Au début du XXe siècle, les paysans représentaient la majorité de la population et pouvaient compter les uns sur les autres dans des campagnes habitées ; les agriculteurs d'aujourd'hui sont une **minorité isolée** dans des campagnes vidées de leurs habitants au profit de villes grandissantes.

---

Chartier et Chevrier (2015) font le lien entre cette forte diminution du nombre d'agriculteurs, leur isolement géographique et une solitude au quotidien dans leur travail.

---

## 7. AGRICULTURE ET INDEPENDANCE

Dans son étude sur les agricultrices de Bretagne, Bertagnolio et al. (2002) montrent que la possibilité de **s'organiser au quotidien** est perçue comme un avantage du métier. Cependant, Hervieu et Purseigle (2013) soulignent que « si une majorité de jeunes agriculteurs fait le choix de s'installer avec l'idée d'être indépendant, ils ont souvent l'impression au bout de quelques années d'exercice que **leur métier leur impose une vie sous contraintes** ». Ils illustrent leur propos par l'irrégularité dans la répartition temporelle de la charge de travail et la lourdeur des tâches administratives aujourd'hui nécessaires à l'exercice du métier (Hervieu, Purseigle, 2013).

---

Ces éléments contraignent une organisation atypique en termes d'horaires qui peut être facteur d'isolement (Nicourt, 2013).

---

## 8. LE METIER D'AGRICULTEUR ET LA FAMILLE

Le métier d'agriculteur n'est plus nécessairement une profession qui se transmet de père en fils, il y a de plus en plus d'installations hors cadre familial. Cependant, Gillet souligne le fait que s'il y a une rupture de la transmission familiale des exploitations, la façon de travailler reste encore basée sur **un modèle familial** (Gillet, 1999). C'est également ce que soulignent les auteurs de Sociologie des mondes agricoles en notant que « la famille reste une composante essentielle de la construction du mode de vie des agriculteurs et la structure familiale des

agriculteurs demeure, à bien des égards, singulière par rapport aux évolutions générales touchant à la famille » (Hervieu, Purseigle, 2013). En effet, la profession agricole n'est **pas seulement un métier mais un mode de vie, peu de métiers témoignent d'une imbrication aussi forte entre vie de travail et condition de vie** (Béguin et al., 2011). D'après Barthez (2007), l'apparition du GAEC (1962) a été pour certains l'espoir de séparer enfin le professionnel du familial. Pour d'autres à l'inverse c'est le prolongement d'une forme de travail familial qui permet de ne pas séparer la vie de famille de la vie de l'exploitation. Cette imbrication des différentes sphères de vie est souvent recherchée et choisie (Barthez, 2007).

Enfin, le rapport entre famille et travail reste très **variable selon le type de production** : le travail effectué par des salariés autres que familiaux représente 66% du travail global en arboriculture, alors qu'il représente seulement 10% en élevage bovin lait, bovin viande ou ovin-caprin (Agreste, 2011c).

---

Dans son étude sur les agriculteurs en souffrance, Louazel (2016) affirme : « Quand les agriculteurs parlent de leur métier, ils parlent de leur famille »<sup>3</sup>. Il ressort de cette étude que les liens entre travail et famille, s'ils peuvent être source de soutien en cas de difficultés peuvent également être source de tensions. « La pression familiale apparaît d'emblée, elle s'exerce à travers l'idée de garder le patrimoine ou de continuer l'exploitation malgré les dettes » (Louazel, 2016).

---

Nous avons donc vu que le métier d'agriculteur aujourd'hui est marqué par un contact avec le reste de la société de plus en plus fort. Malgré une tendance à la transformation des valeurs et des identités le travail en agriculture reste lié à la famille et aux sphères de vie personnelles.

Au vu de la perméabilité croissante entre le monde agricole et le reste de la société, nous avons jugé pertinent de nous intéresser au monde du travail dans sa globalité. Nous avons donc également effectué une recherche bibliographique sur les évolutions des caractéristiques du travail de manière plus générale et leurs impacts sur la qualité de vie des travailleurs. Les éléments identifiés sont mis en regard avec ceux du travail en agriculture décrit précédemment. Pour garder une bonne lisibilité de cette étude, nous ne la présenterons pas ici. Elle est cependant consultable en Annexe de ce mémoire (Cf Annexe 1). Nous retiendrons de ce document que **le rapport à la famille, s'il est un aspect essentiel dans la qualité de vie au**

---

<sup>3</sup> Étude réalisée sur un échantillon de 28 agriculteurs dont 17 issus de familles d'exploitants

**travail des agriculteurs, n'est pas mis en valeur dans la littérature sur la qualité de vie au travail en général.**

## B. LES NOUVELLES ATTENTES EN TERMES DE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL EN AGRICULTURE

Toutes ces évolutions dans le métier d'agriculteur ont inévitablement provoqué des évolutions dans les attentes vis-à-vis de ce métier. Comme nous l'avons vu précédemment, l'identité agricole a été puissamment bouleversée (Hervieu, Purseigle, 2013) et les nouvelles générations d'agriculteurs ont des **exigences qui se rapprochent de plus en plus de celles des autres catégories socio-professionnelles** (Laisney, 2010). Ces nouvelles attentes doivent donc être identifiées afin de les prendre en compte dans la réflexion sur l'amélioration de la qualité de vie au travail.

### 1. AVOIR DU TEMPS POUR LES LOISIRS ET LA FAMILLE

Une des principales évolutions dans les attentes des nouveaux agriculteurs est la volonté de séparer la sphère professionnelle de la sphère personnelle et familiale, ou du moins d'**avoir du temps pour se consacrer à sa famille et à ses loisirs** (Laisney, 2010). Certes, les agriculteurs partent toujours moins en vacances que les autres catégories socio-professionnelles et moins longtemps<sup>4</sup> (Laisney, 2010). Mais si les agriculteurs sont ceux qui partent le moins, leur taux de départ a progressé de 14 points en dix ans, puisqu'ils n'étaient que 24 % à prendre des vacances en 1994 (contre 38% en 2004) (Laisney, 2010).

### 2. POUVOIR ORGANISER SON TEMPS DE TRAVAIL

Une des attentes toujours présente est le fait d'**être son propre patron**, de pouvoir gérer son quotidien comme on l'entend. Comme nous l'avons vu plus haut, Bertagnolio et al. (2002) notent cet élément comme la principale satisfaction, pour les agricultrices de son étude, à exercer leur métier. Il s'agit dans leur cas de la possibilité de se rendre disponible et être là pour leurs enfants (Bertagnolio et al., 2002). L'étude du ministère de l'agriculture citée précédemment met en évidence que l'agriculteur a du temps libre, mais qu'il survient de façon aléatoire, en **décalage avec les temps de loisirs standards**, ce qui se prête mal à la pratique

---

<sup>4</sup> En 2004, 38% des agriculteurs ont pris des vacances contre 65% en moyenne pour les autres catégories socio professionnelles. Ils prennent en moyenne 10 jours de vacances par an contre 20 pour les artisans commerçants et chefs d'entreprise et 18 pour les ouvriers (Laisney, 2010).

d'activités (Laisney, 2010). C'est ce que souligne Nicolas Deffontaines qui explique que les agriculteurs ont une difficulté à se plier aux normes de temporalités : n'ayant pas les mêmes horaires que les autres travailleurs, ils peuvent difficilement s'investir dans des associations par exemple (Deffontaines, 2014).

### C. LA SOUFFRANCE EN AGRICULTURE

Comme nous l'avons vu précédemment, les évolutions du monde agricole, tant en termes de travail que de situation sociale peuvent avoir des impacts négatifs sur la qualité de vie des agriculteurs. De fait, un communiqué de presse de l'InVS (2013) présente des chiffres alarmants concernant le suicide des agriculteurs. Il est identifié comme la troisième cause de mortalité de cette catégorie socio-professionnelle. Selon ce communiqué, « un excès significatif de suicides a été observé chez les hommes exploitants agricoles à partir de 2008, comparativement à la population générale de même âge<sup>5</sup>. ». Nous nous proposons donc de revenir sur quelques éléments de compréhension des **situations de souffrance en agriculture**.

Hervieu et Purseigle (2011) expliquent que la **répartition de la charge de travail** des agriculteurs dans le temps les empêche de participer à des activités extra-professionnelles. Laisney (2010) souligne en effet que le temps de travail des agriculteurs est nettement plus élevé que celui des autres groupes professionnels<sup>6</sup>. Elle affirme que ce temps de travail influe négativement sur l'accès aux loisirs (Laisney, 2010).

De plus, les évolutions du travail engendrées par la modernisation de l'agriculture ont profondément modifié le lien à la terre qui était caractéristique du monde paysan (Salmona, 1994 ; Hervieu, Purseigle, 2013). Certains agriculteurs se retrouvent en **quête d'identité et de sens** dans leur travail (Hervieu, Purseigle, 2013). Michèle Salmona, qui est l'une des premières à avoir travaillé sur la souffrance en agriculture, explique que les incitations à la modernisation ont engendré des « coûts humains » : éclatement de la famille, surcharge de travail, fatigue nerveuse, isolement social, dévalorisation des savoirs, dépression (Salmona, 1994).

A ces « coûts humains » s'ajoutent les **difficultés économiques** croissantes chez les agriculteurs. En 2010, le taux d'endettement<sup>7</sup> (rapport de l'ensemble des dettes au total de

---

<sup>5</sup> Cette surmortalité par suicide est de 28 % en 2008 et de 22 % en 2009 (InVS, 2013)

<sup>6</sup> 54h hebdomadaires en moyenne, contre 52h pour les artisans et chefs d'entreprise, et 36,5h pour les ouvriers

<sup>7</sup> Le taux d'endettement mesure le niveau de la dette d'une entreprise par rapport à ses fonds propres (INSEE, 2016a)

l'actif) s'élève à 41 %, soit une augmentation de plus de 6 points sur 15 ans (Agreste, 2012). Louazel (2016) identifie les difficultés économiques comme principale source de souffrance des agriculteurs : « Les difficultés financières représentent le problème majeur des agriculteurs interviewés, avec en premier lieu la description des dettes, en second lieu la pression des créanciers et pour finir le manque de revenu pour la famille ».

Si les évolutions des pratiques agricoles permettent de satisfaire des exigences nouvelles en termes de qualité de vie au travail, la situation actuelle peut également générer des **situations de souffrance**. Chartier et Chevrier (2015) concluent leur ouvrage sur la précarité des agriculteurs en faisant ce constat : « La faiblesse des revenus, la dépendance des aides publiques, les inégalités croissantes entre agriculteurs, la charge de travail, l'ampleur croissante des tâches administratives, les injonctions normatives et sanitaires, le manque de loisirs, le stress, la vision pessimiste de l'avenir, la détérioration de leur image et de leur santé... Ces divers facteurs concourent à fragiliser les agriculteurs dans leur statut professionnel et à créer un sentiment de profond malaise chez ces personnes pour qui le métier d'agriculteur correspondait aussi à un choix de vie. »

Le communiqué de presse de l'InVS (2013) cité plus haut fait ressortir le cas des éleveurs bovins. « L'excès de [suicide] est notamment marqué chez les hommes entre 45 et 64 ans et plus particulièrement dans **les filières d'élevage bovins-lait et bovins-viande qui présentent en 2008 et 2009 les surmortalités par suicide les plus élevées**. Ces observations coïncident avec la temporalité des problèmes financiers rencontrés dans ces secteurs sur la période d'étude » (InVS, 2013).

#### D. UN RECADRAGE DE L'ETUDE SUR LES ELEVEURS LAITIERS DE L'EST DE L'ILLE-ET-VILAINE

Nous avons vu que le **rapport à la famille est une composante singulière du travail en agriculture**. Cette caractéristique du travail en agriculture présente une forte variabilité en fonction du type de production. Ainsi, **l'élevage est un domaine où la main d'œuvre demeure très familiale** (Agreste, 2011c). De plus, les **éleveurs laitiers semblent être particulièrement touché par la souffrance** puisqu'ils présentent un taux de suicide plus élevé que les autres

agriculteurs (InVS, 2013). Il paraît alors judicieux de recentrer l'étude sur la qualité de vie des éleveurs laitiers.

Or, comme nous le détaillerons par la suite le département d'Ille-et-Vilaine est le premier département laitier de France (Agreste Bretagne, Draff, 2016). Au sein de ce département la filière lait est plus développée dans la partie Est (Chambre d'agriculture d'Ille et Vilaine, 2014a). Nous proposons donc de recentrer l'étude sur les éleveurs laitiers dont l'exploitation se situe autour d'un transect qui part de Rennes et va jusqu'à la limite du département de la Manche en passant par Fougères. Pour rappel, une carte présentant les délimitations du territoire a été présentée dans l'introduction (Cf figure 1).

La problématique précise de cette étude est donc :

**« Comment favoriser le bien-être au travail des éleveurs laitier dans le quart nord-est de l'Ille-et-Vilaine ? »**

Pour rappel, deux questions de recherche vont guider la suite de la démarche de travail :

- Quels sont les dispositifs existants sur le territoire d'étude qui permettent de prendre en compte la qualité de vie au travail des agriculteurs ?
- Quels sont les facteurs de bien-être des éleveurs laitiers du territoire d'étude ? Quels leviers mettent-ils en place pour agir dessus ?

Nous commencerons donc par présenter des éléments de contexte sur la filière laitière et sur le territoire d'étude, puis poursuivrons sur la partie empirique de ce mémoire.

### III. CONTEXTE DE L'ETUDE : L'ELEVAGE LAITIER EN ILLE-ET-VILAINE

#### A. LES PARTICULARITES DE LA FILIERE LAITIERES ET DU TRAVAIL EN ELEVAGE BOVIN LAIT

Notre étude est donc recentrée sur la filière laitière. Dès lors, il est nécessaire de présenter les spécificités de celle-ci. Nous allons détailler les évolutions de la filière et leurs impacts sur la qualité de vie des éleveurs, puis les particularités du travail en élevage telles qu'elles apparaissent suite à ces mutations.

##### 1. EVOLUTION ET PANORAMA DE LA FILIERE LAITIERE BOVINE

###### L'EVOLUTION DE LA FILIERE : DES ANNEES 50 A NOS JOURS

Dès les années 1950, la France est déjà un gros producteur de lait comparativement aux autres pays d'Europe et du monde<sup>8</sup> (INRA, 1953). Cependant, c'est dans les années 1960 que les bouleversements les plus importants commencent avec une intervention étatique prépondérante. Dès lors, la dynamique de la filière laitière tend à la concentration de la production, avec, notamment, la transition progressive en ferme spécialisée (de la « polyproduction » à la « monoproduction »). Peu à peu, dans de nombreuses régions françaises, la production laitière qui reposait sur des races locales, du foin et du pâturage évolue. « La révolution agricole généralise un nouveau modèle associant vache Holstein, maïs fourrage et ensilage. » (Ricard, 2014). Dans les années 1970, la mécanisation de la traite continue ce bouleversement et les exploitations qui ne peuvent investir disparaissent (Perrot et al., 2014). Les prix d'intervention européens<sup>9</sup> qui datent de 1962 ont permis un système économique très protecteur. On observe qu'en moins de vingt ans, on aboutit à un dépassement de la capacité de marché intérieur, d'où l'instauration des quotas en 1984. Ceux-ci ont surtout une incidence sur les petits producteurs car ils sont rarement prioritaires lors des revalorisations de quotas. Leurs fermes se font alors racheter par les plus gros. On passe de 385 000 livreurs de lait en 1983 à moins de 200 000 en 1991 (Ricard, 2014). Les réformes structurelles se poursuivent et la rentabilité du lait baisse, obligeant « les éleveurs à produire plus pour compenser la hausse des

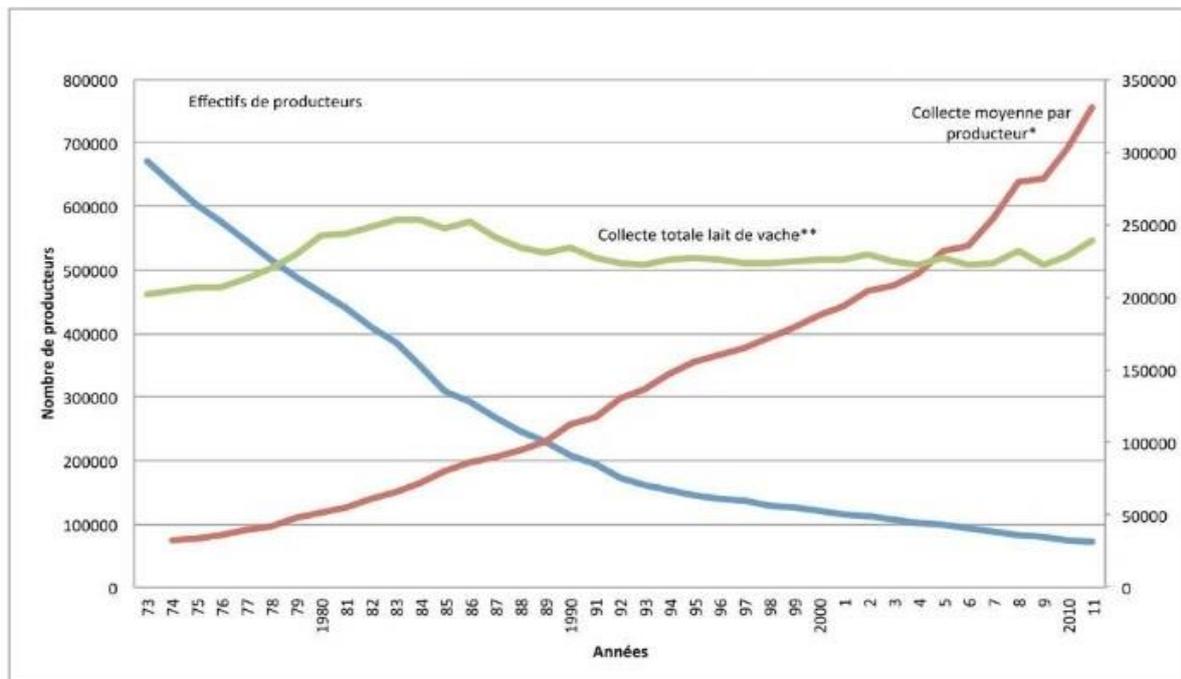
---

<sup>8</sup> Ainsi pour l'année 1950 : Monde 189 000 milliers de tonnes dont Europe : 87 000 k T (premier producteur dans le monde), dont France : 15 000 kT (premier producteur en Europe) (INRA, 1953)

<sup>9</sup> « Chaque année, le Conseil des ministres de l'Union européenne fixe le prix minimum garanti (« prix d'intervention »), auquel les pouvoirs publics peuvent se porter acheteurs pour soutenir les cours. En cas de surproduction, ils achètent l'excédent au prix d'intervention, le stockent et l'écoulent à un moindre prix sur les marchés étrangers, ou le détruisent. » (Larousse, 2017b)

coûts de production alors que le prix du lait stagne. En 40 ans, les effectifs ont donc été divisés par dix, pour une production grossièrement identique » (Ricard, 2014). Ces évolutions sont illustrées dans la figure 3 :

FIGURE 3 : EVOLUTION DE LA PRODUCTION DE LAIT EN FRANCE (1973-2011)



\* Collecte moyenne en litres par an, échelle de droite ; \*\* Collecte totale en 100 000 litres, échelle de droite (200 000 = 20 milliards de litres).

Source : Ricard, 2014

Ces évolutions ont également eu une incidence sur les transformateurs. Beaucoup de petites fromageries disparaissent : de 1981 à 2011, on observe que le nombre de fromageries au niveau national chute de 1 447 à 534. Il en est de même pour les beurreries (949 à 166). En 2011, 15 ateliers collectent 74,8 % de la production nationale, dont 11 produisent 82,8 % du beurre français (Ricard, 2014). Dès les années 1980-1990, six groupes se partagent le gros de la production (Lactalis, Danone, Bongrain, Bel, Entremont et Sodiaal). Ce n'est que récemment que quelques groupes, PME et coopératives, émergent progressivement de nouveau, misant sur une consommation de niche, ou s'inscrivant sur une échelle locale.

Les quotas sont supprimés en avril 2015. La régulation de la production dépend donc à présent de la contractualisation entre industriels et producteurs (Ricard, 2014 ; Perrot et al., 2014). En France, la suppression des quotas fait apparaître toujours plus de contraste entre

régions, avec un Grand Ouest des plus compétitifs face à des zones peu productives (certaines zones de montagne, Provence, zones céréalières, etc.) (Ricard, 2014).

A l'avenir, les paramètres importants susceptibles de provoquer les changements seront l'incitation à produire par rapport à la marge brute de l'exploitation, le coût des équipements et celui de la main d'œuvre (Perrot et al., 2014). Enfin, les enjeux de demain seront certainement la volatilité des prix et des aléas climatiques, économiques, voire géopolitiques (Ricard, 2014 ; Perrot et al., 2014).

PANORAMA DE LA FILIERE AUJOURD'HUI : EVOLUTION DU NOMBRE ET DE LA TAILLE DES EXPLOITATIONS :

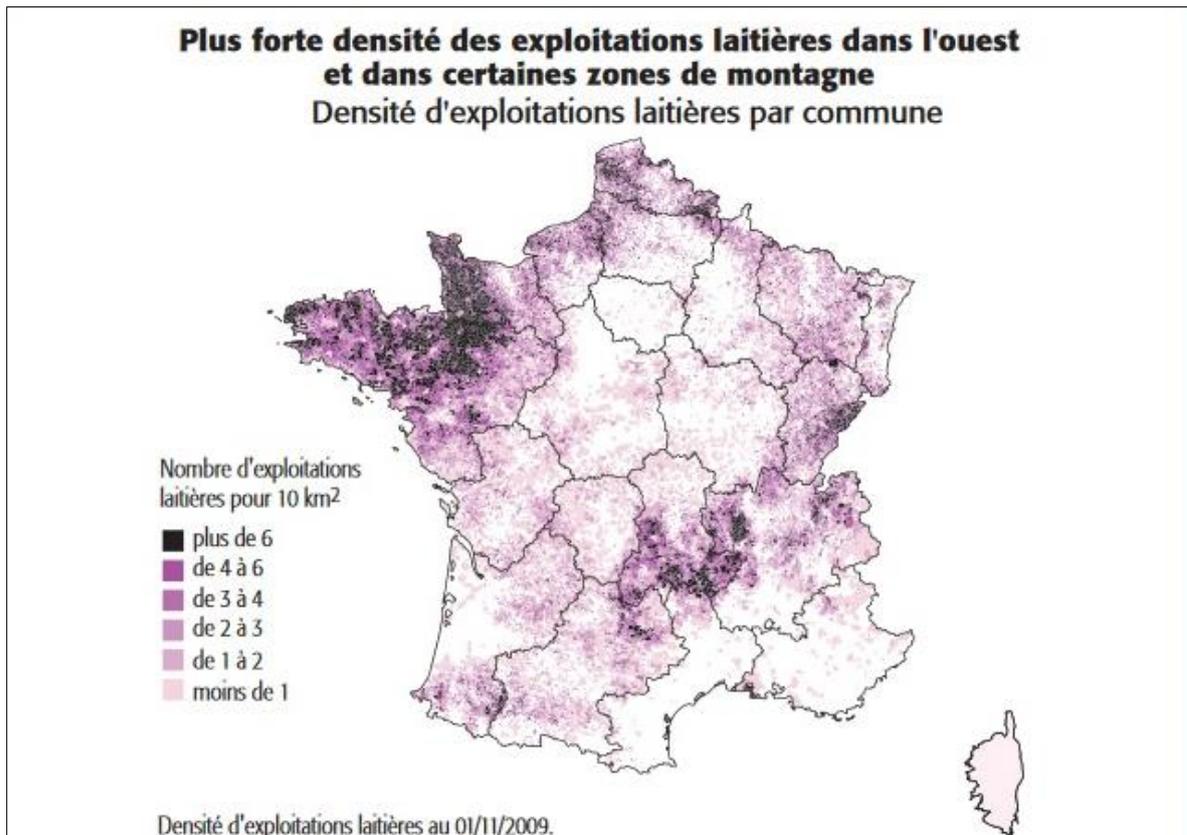
La France est le deuxième producteur de lait derrière l'Allemagne, avec une collecte de plus de 24 milliards de litres de lait en 2015, produits dans 91 700 exploitations laitières, par un cheptel national d'environ 3 658 000 vaches (CNIEL, 2017).

D'après le CNIEL (2017) : le nombre d'exploitations livrant du lait de vache à l'industrie est passé de 280 000 en 1990 à 62 000 en 2015. Parallèlement, le nombre de vaches a légèrement diminué. Le nombre de vaches laitières par exploitation a plus que doublé, passant de 25 en 1990 à 59 en 2015. La taille des exploitations a également augmenté, passant d'une moyenne de 63ha de SAU (Surface Agricole Utilisée) à 92ha.

## PANORAMA DE LA FILIERE AUJOURD'HUI : UNE REPARTITION GEOGRAPHIQUE INEGALE DU NOMBRE D'EXPLOITATIONS

Le territoire français est très inégal, que ce soit dans la répartition des exploitations laitières, comme dans la taille de celles-ci. Comme nous pouvons le voir sur la figure 5, les fermes laitières se concentrent majoritairement dans l'ouest et dans les zones de montagne.

FIGURE 4 : REPARTITION DES EXPLOITATIONS LAITIÈRES EN FRANCE METROPOLITAINE



Source : Agreste, 2013

## PANORAMA DE LA FILIERE AUJOURD'HUI : EVOLUTION DES PRIX : DES PRIX EN BAISSSE DEPUIS 2014

Comme nous pouvons le voir sur la figure 6, le prix du lait est fortement variable. Depuis 2014, celui-ci a chuté drastiquement. Ce phénomène peut poser problème aux éleveurs, car ils ne dégagent plus suffisamment de revenu pour vivre sereinement. Lors d'un entretien avec Claude Pelé, de l'ATESE, celui-ci a expliqué que cette situation est d'autant plus compliquée pour les éleveurs s'étant installés récemment (il y a deux ou trois ans). En effet ceux-ci ont « investi lorsque le prix du lait était élevé et n'ont pas eu le temps de mettre en place une trésorerie. Le revenu dégagé par la vente de leur lait n'est pas suffisant pour rentabiliser les lourds investissements réalisés » (Entretien du 25/04/2017).

FIGURE 5 : EVOLUTION DU PRIX DU LAIT (2007-2016)



Source : CNIEL, 2017

## 2. LE TRAVAIL EN ELEVAGE BOVIN LAITIER

Le travail en élevage comporte des caractéristiques particulières par rapport aux autres filières agricoles. Les évolutions de la filière laitière que nous venons de citer ont provoqué des modifications rapides du métier d'éleveur. Dès lors, il a fait l'objet de plusieurs études, dans les domaines sociologique, psychosociologique et zootechnique. Il nous paraît intéressant ici d'en relever les principales caractéristiques. Cela permettra une compréhension préalable du domaine de notre étude et de la particularité des éleveurs laitiers en termes d'attentes vis-à-vis de la qualité de vie au travail.

### L'ELEVAGE LAITIER : UNE ASTREINTE ET UNE SAISONNALITE DANS LES TACHES A REALISER

Le fait de travailler avec des animaux entraîne une **astreinte quotidienne** sur l'exploitation. En plus de la traite, le soin au troupeau et l'alimentation des veaux sont autant de tâches qu'il faut effectuer chaque jour.

De plus, la gestion du fourrage, les périodes de vêlage, amènent à une **forte saisonnalité avec des pics de travail important**.

Ces deux caractéristiques du travail en élevage entraînent des contraintes particulières dans l'organisation du travail. Les façons de répondre à ces contraintes sont **multiples et propres à chaque exploitation** (Cournut et al., 2010). Elles peuvent être par exemple : un recours à de la main d'œuvre extérieure ponctuelle ou permanente, la mécanisation, des modifications dans la gestion du troupeau, etc. Dedieu et Servière (2001) identifient **trois familles de leviers** mobilisés dans l'organisation du travail sur l'exploitation : la **conduite technique** (les choix effectués dans la gestion du troupeau et des surfaces), **l'organisation de la main d'œuvre** (organisation du travail entre les différentes unités de main d'œuvre, répartition des tâches, autonomie donnée à chacun), les **équipements et les bâtiments de l'exploitation** (qui renvoient à l'organisation du travail et ont un impact direct sur le temps passé sur chaque tâche) (Dedieu, Servière, 2001).

### ENTRE FAMILLE ET MODERNITE : EVOLUTIONS RECENTES DE LA STRUCTURE DES EXPLOITATIONS

Les lois d'orientation agricole (LOA) de 1960 et 1962 affirment clairement une **agriculture familiale**, basée sur des exploitations agricoles à deux unités de travail (le couple). La LOA de 1980 reprend fortement cette idée puisqu'on peut lire dans son article 1<sup>er</sup> que « les exploitations

familiales à responsabilité personnelle [...] constituent la base de l'agriculture française » (Bosse-Platière, 2005).

Si la tendance générale en agriculture est la diminution de la part familiale du travail (par l'association avec des tiers, le salariat et le travail des conjoints à l'extérieur notamment) (Hervieu, Purseigle, 2013), **les exploitations laitières conservent un caractère familial plus marqué** que les autres filières agricoles. Ce phénomène s'explique notamment par les **besoins en main d'œuvre permanente** générés par le travail d'astreinte (Dufour, 2010).

Pour autant, les collectifs de travail se diversifient et ne sont plus essentiellement familiaux, entraînant de **nouvelles exigences en terme de communication et d'organisation du travail** (Dufour et al., 2007 ; Duarte Malanski et al., 2015). On relève notamment une externalisation plus importante de tâches, via l'Entreprise de travail agricole (ETA) ou la Coopérative d'Utilisation du Matériel Agricole (CUMA). Dans la filière bovine laitière, elle représentait en 2012 13% des UTA<sup>10</sup> totales (Dedieu, Servière, 2012).

Si la cellule familiale traditionnelle a pu par le passé entraîner un certain enclavement de la profession, Chabanet et al. (1999) notent que de **nombreux jeunes agriculteurs ont été salariés avant de s'installer**, relevant ainsi une nouvelle perméabilité socio-professionnelle.

Enfin, les conjoints, qui travaillent de plus en plus à l'extérieur (75% des conjoints d'exploitants agricoles de moins de 30 ans ne travaillent jamais sur l'exploitation contre 35% pour ceux de plus de 50 ans ) (Dedieu, Servière, 2012), jouent un rôle important dans le lien avec la société. Dans son article Devenir agricultrice : à la frontière de la vie domestique et de la profession (2005), Barthez montre le rôle des femmes dans la construction des normes de travail sur l'exploitation (temps de travail, valeur donnée au travail, ouverture à d'autres modes de vie), et ce, indépendamment du fait qu'elles travaillent ou non sur l'exploitation.

---

<sup>10</sup> L'unité de travail annuel (UTA) est l'unité de mesure de la quantité de travail humain fourni sur chaque exploitation agricole. Cette unité équivaut au travail d'une personne travaillant à temps plein pendant une année (INSEE, 2016b).

## B. SPECIFICITE DU TERRITOIRE : LE NORD-EST DE L'ILLE-ET-VILAINE

La filière laitière est très particulière, notamment par les spécificités du travail qu'elle induit, et subit aujourd'hui une mutation importante. L'Ille-et-Vilaine étant le premier département laitier de France (Agreste Bretagne, Draff, 2016), c'est cette filière qui a été retenue pour cette étude.

Plus précisément, le territoire est défini autour d'un transect Rennes-Fougères, qui part de Rennes et se prolonge jusqu'à la limite avec le département de la Manche (Cf figure 1, en introduction). Le territoire d'étude présente ainsi deux aspects intéressants : il présente un gradient de proximité avec les deux pôles urbains que sont Rennes et Fougères et il appartient à la zone d'Ille-et-Vilaine où la production laitière est la plus importante.

### 1. UNE PRODUCTION LAITIERE IMPORTANTE, ESSENTIELLEMENT DESTINEE A L'INDUSTRIE

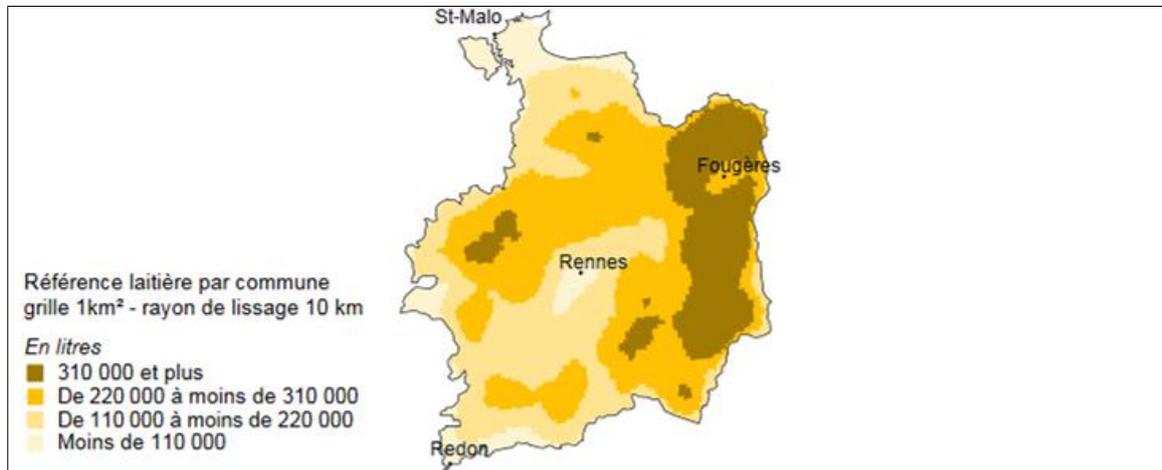
Notre territoire d'étude se situe en Bretagne, qui est la première région laitière de France en quantité de lait produite, et plus précisément en Ille-et-Vilaine, premier département laitier, devant la Manche. En 2015, l'Ille-et-Vilaine produit et livre 17,4 millions d'hectolitres de lait à l'industrie, dans des exploitations qui occupent la moitié de la Surface Agricole Utile (SAU) et regroupent la moitié des exploitations moyennes et grandes<sup>11</sup> du département. C'est également le premier département producteur de lait biologique en Bretagne, avec une production supérieure à 43% du volume régional de lait biologique (Draaf Bretagne, 2015).

---

<sup>11</sup> Dont la Production Brute Standard est supérieure à 25 000 euros (Agreste, 2011b)

La partie nord-est de notre territoire d'étude intègre l'une des zones possédant la plus grosse référence laitière du département, comme nous pouvons le voir sur la figure 7 :

FIGURE 6 : REPARTITION DE LA REFERENCE LAITIERE PAR COMMUNE EN ILLE-ET-VILAINE AU 31 MARS 2015

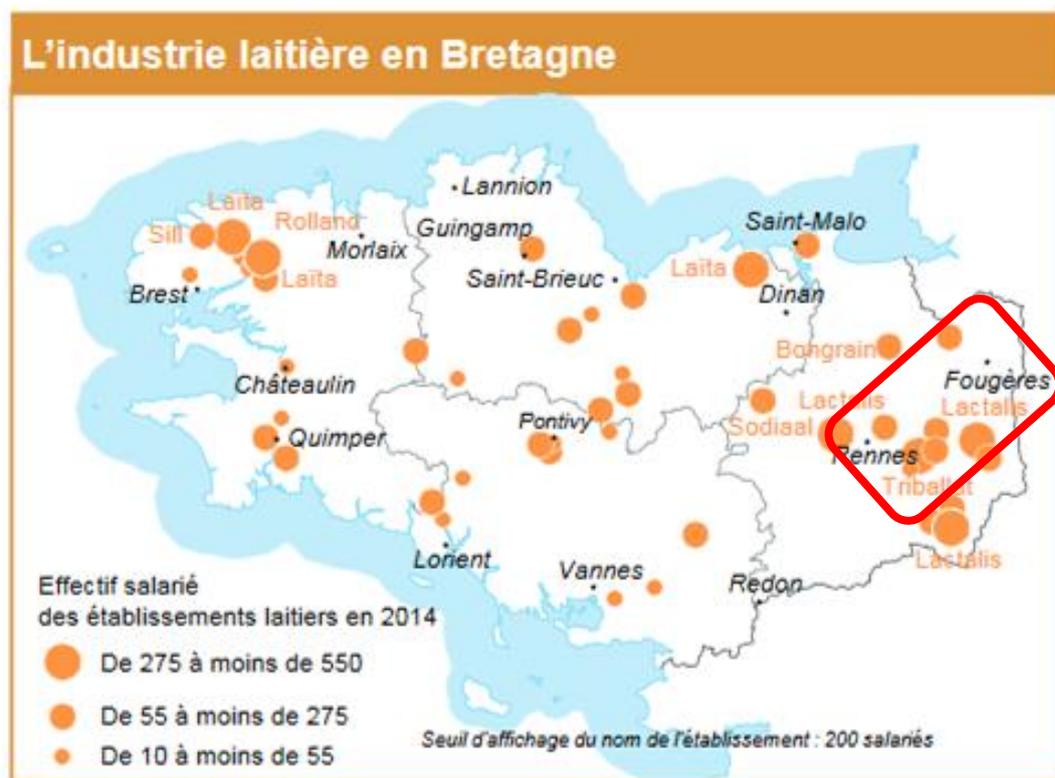


Source : Draaf Bretagne, 2015

Le territoire choisi comprend les pays de Fougères et de Rennes. En 2010, 59% des exploitations du pays de Fougères sont spécialisées en production laitière. C'est le territoire présentant la plus forte spécialisation laitière du département (Chambre d'agriculture d'Ille et Vilaine, 2014a). Dans le pays de Rennes comme dans le reste du département, une exploitation sur deux est spécialisée en production laitière en 2010. Cependant, en 2014 l'effectif laitier et quota moyen étaient les plus importants du département (Chambre d'agriculture d'Ille et Vilaine, 2014b).

Le nombre d'industries laitières implantés sur ou à proximité immédiate du territoire confirme l'importance de la filière sur celui-ci (figure 8). (Draaf Bretagne, 2015).

FIGURE 7: UNE FORTE CONCENTRATION DE L'INDUSTRIE LAITIÈRE SUR NOTRE TERRITOIRE D'ETUDE



Source : Draaf Bretagne, 2015

## 2. UN TERRITOIRE AGRICOLE HISTORIQUEMENT DYNAMIQUE

Depuis le XIXe siècle ce territoire a été le siège d'une importante dynamique agricole. Comme dans le reste de la Bretagne, la JAC (Jeunesse Agricole Chrétienne) y a eu une place très importante, et les comices agricoles se sont mis en place très tôt et massivement en Ille-et-Vilaine. Cocard souligne que « Dès 1850, 43 cantons possèdent un comice<sup>12</sup> qui est souvent un des principaux vecteurs de l'innovation agricole ; un certain nombre des comices restent actifs au milieu du XIXe siècle, d'autres évoluent en coopératives ou en syndicats mais demeurent des lieux de rencontres professionnelles. » (Cocard, 2006).

Nous pouvons mettre cela en lien avec la forte présence des CUMA sur le territoire. Celles-ci s'y sont fortement développées, même lorsque le mouvement des CUMA s'essouffait dans les années 80 dans le reste de la France : « Le nombre de CUMA se stabilise à la fin des années 70. Les années qui suivent vont être défavorables aux CUMA pour de multiples raisons [...] Nombre de cumistes suppriment leur adhésion pour se tourner vers d'autres solutions : la co-

<sup>12</sup> Association d'agriculteurs

propriété, le recours à des entreprises de matériels agricoles, etc. [...] Toutefois, en Ille-et-Vilaine, le mouvement perdure mieux qu'ailleurs puisque l'on compte 209 CUMA en 1978 et 237 en 2000 (6 000 cumistes). Cette résistance au temps, aux évolutions techniques et économiques est une originalité de l'Ouest. » (Cocaud, 2006).

Ainsi les CUMA ont une place très importante en Ille-et-Vilaine. Historiquement, elles se sont principalement développées à l'est du département, c'est-à-dire dans notre territoire d'étude : « L'examen de la carte d'implantation des CUMA en 1979 montre que les coopératives sont nombreuses à l'est et dans le centre-ouest du département, alors qu'elles sont rares voire inexistantes au nord, dans la région de Saint-Malo, ainsi que dans le sud-ouest, dans la région de Redon. » (Cocaud, 2006).

### 3. DES FERMES DE GRANDE TAILLE ET MECANISEES

En Ille-et-Vilaine comme dans le reste de la Bretagne, la filière laitière a été marquée par une forte restructuration des moyens de productions. Cocaud souligne que la mécanisation a été l'une des priorités des années 50, et que les achats réalisés par les CUMA d'Ille-et-Vilaine sont la preuve de cette priorité dans le département : « 52 coopératives sur 56 ont acheté des tracteurs, 11 ont acheté des ramasseuses-presses, [...], 12 ont acheté plusieurs matériels. » (Cocaud, 2006). Les fermes se sont agrandies et modernisées. Ce mouvement se poursuit encore aujourd'hui : en Bretagne « depuis 10 ans, le secteur a connu une forte restructuration. Le tiers des exploitations professionnelles spécialisées en bovins lait a disparu au profit de fusions et d'agrandissements. Ainsi, les structures de production actives en 2010 ont une SAU moyenne de 68 ha ; elles détiennent 22 % du cheptel régional de vaches laitières. » (Draaf Bretagne, 2015). La tendance départementale est la même que la tendance régionale : on assiste à une augmentation de la taille des exploitations et de la quantité de lait produite, et une diminution du nombre d'agriculteurs (Draaf Bretagne, 2015). Il y a donc augmentation de la productivité par éleveur. Au vu de nos recherches précédentes sur la qualité de vie au travail, il semble intéressant de se questionner sur l'impact de ce gain de productivité sur la charge et les conditions de travail des éleveurs.

## IV. ENTRETIENS INSTITUTIONNELS : QUALITE DE VIE ET DISPOSITIFS DE PREVENTIONS SUR LE TERRITOIRE

### A. METHODE

#### 1. ENTRETIENS INSTITUTIONNELS

Nous avons conduit des entretiens avec 12 personnes travaillant dans différentes institutions agricoles. Nous avons ciblé des institutions diversifiées pour recueillir des points de vue variés, et obtenir une vision aussi large que possible des dispositifs existants. Nous n'avons cependant pas rencontré l'intégralité des nombreuses institutions en lien avec le monde agricole, et ne prétendons donc pas être exhaustifs dans la présentation de ces dispositifs.

Nous avons par ailleurs rencontré trois personnes travaillant en lien avec la santé au travail (psychologue du travail, médecin du travail, ergonome) pour recueillir leur vision sur l'évolution de la qualité de vie au travail en général et les dispositifs qui existent dans leurs domaines.

Les entretiens ont été menés dans le but d'identifier les éléments suivants :

- La vision des personnes rencontrées sur la qualité de vie des agriculteurs :
  - Les aspects marquants qu'il faut connaître, selon eux, lorsque l'on aborde cette thématique,
  - L'évolution récente de la qualité de vie au travail ;
- Ce que ces institutions proposent en termes de dispositifs, le fonctionnement de ceux-ci et des organismes qui les mettent en place :
  - Qui est concerné par ces dispositifs et comment les agriculteurs ont accès à l'information sur l'existence de ceux-ci ?
  - Quelle est l'articulation entre les différents dispositifs ?
- Les apports que notre étude peut avoir dans le contexte global de la qualité de vie au travail des agriculteurs.

LES PERSONNES RENCONTREES DANS CETTE 1<sup>ERE</sup> PHASE DE TRAVAIL :

- Des salariés de la chambre d'agriculture : Odile Folschweiller (ODASEA), Michèle Debroize (service territoires), Claude Pelé (service agriculteurs en difficulté) ;
- Des membres de la MSA : Claude Duval (membre du bureau) et Fabienne Lagoeyte (directrice adjointe) ;
- Des personnes travaillant dans différentes associations de formation et d'accompagnement : Philippe Desnos (TRAME), Sandra Delaunay (FRGEDA), Adrien Boulet (TRAME), Dominique Macé (ADAGE), Emeline Jarnet (FDCIVAM35) ;
- Diane Giorgis, ingénieure agronome et co-auteure d'un livre sur l'installation agricole (à paraître le 14 novembre 2017) ;
- Manon Gicquel, conseillère en contrôle laitier à Eilyps ;
- Des membres de l'AST35 (Association Santé Travail) : Marie-Aude Renoux (Médecin du travail) et Frederic Alain (Ergonome) ;
- Valérie Langevin, psychologue du travail à l'INRS.

Tous ces organismes sont présentés en début de document dans une page dédiée.

## 2. VEILLE INFORMATIVE

De plus, pour rester informés de la prise en compte de la question de la qualité de vie au travail des agriculteurs, nous avons participé à différentes rencontres qui abordent ce sujet. Cela nous a permis d'une part d'approfondir les questions soulevées au cours des phases de travail décrites précédemment (entretiens institutionnels et recherche bibliographique), et d'autre part d'avoir une idée de la place qu'occupe aujourd'hui cette question dans le monde agricole.

Ainsi nous avons participé aux évènements suivants :

- Une réunion d'un groupe d'agriculteur du CETA35 sur le thème « projet de vie, projet professionnel » ;
- L'assemblée générale des Jeunes Agriculteurs sur les conditions de travail ;
- L'assemblée générale de Solidarité Paysans sur le thème de la souffrance au travail ;
- Une soirée d'échange sur la place des femmes en agriculture avec l'ADAGE ;
- Une journée sur le thème : « Mal-être, suicide dans le monde agricole, en parler pour mieux répertorier/orienter/accompagner ».

## B. RESULTATS

### 1. POINTS RELATIFS A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

L'objectif de cette partie est d'extraire les éléments marquants des entretiens menés auprès des institutions. Il s'agit d'une synthèse des informations recueillies, que nous illustrerons avec quelques citations d'entretiens.

#### ELEMENTS DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Les personnes rencontrées, au vu de leur expérience de travail avec les éleveurs du territoire, se sont exprimées sur ce qu'elles identifient comme des éléments ayant trait à leur qualité de vie au travail. Nous les avons regroupés par thème dans le tableau 1. Comme nous pouvons le voir, ces thèmes ne sont pas indépendants. Ils constituent un ensemble de points d'attentions à avoir lorsque nous mènerons nos entretiens avec les agriculteurs (Cf V).

TABLEAU 1 : REMARQUES DES PERSONNES RENCONTREES A PROPOS DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DES ELEVEURS

Thème	Exemples abordés lors des entretiens
<b>Economique</b>	<p>Une mauvaise situation économique peut avoir des répercussions sur le stress de la personne, sur les relations familiales : « quand ça déraile sur le point financier, ça déraile aussi au niveau familial » (Claude Pelé, entretien du 25/04/2017).</p> <p>Le prix du produit a un impact sur la reconnaissance du travail et peut générer un sentiment d'injustice : « Moins de 7% du prix d'un yaourt revient à l'agriculteur. » (Claude Pelé, entretien du 25/04/2017).</p>
<b>Santé</b>	<p>Le fait d'avoir des soucis de santé pose de « gros problèmes car le service de remplacement coûte cher et n'est pas toujours possible » (Michèle Debroize, entretien du 13/04/2017).</p>
<b>Réseau</b>	<p>Que ce soit par les groupes de travail (groupes de pairs, CUMA), l'investissement politique (syndicat), l'association (GAEC), ou des activités extérieures (investissement associatif, culturel, etc.) le fait d'avoir un réseau social bien développé permet de :</p> <p>Prendre du recul sur sa situation</p> <p>Se sentir soutenu</p>
<b>Administratif</b>	<p>Les démarches administratives (déclaration PAC, plans d'épandage, etc.) inhérentes au métier d'agriculteur peuvent être sources de stress et ne sont pas vécues comme des tâches agréables à réaliser.</p>
<b>Passion</b>	<p>La passion pour le métier est un moteur qui permet de continuer malgré les difficultés.</p>
<b>Image du métier</b>	<p>L'image véhiculée par les médias notamment vis-à-vis des problèmes de pollution (eau, émissions de gaz à effets de serre) est un poids pour les agriculteurs : on parle peu du rôle des industries et ils sont souvent pointés comme les seuls responsables.</p>
<b>Reconnaissance</b>	<p>« [Dans les groupes d'entraides, les CUMA, etc.] Il n'est pas toujours facile d'être reconnu et compris quand on n'a pas fait le choix du système majoritaire. » (Dominique Macé, entretien du 05/04/2017).</p>
<b>Famille</b>	<p>Le temps passé avec la famille est une problématique récurrente, mais elle arrive souvent dans un second temps, une fois les difficultés économiques passées.</p>
<b>Rapport au travail</b>	<p>Il y a souvent un déni des difficultés, que ce soit par l'agriculteur ou sa famille. « On entend souvent « il va se reprendre, ça va aller ». » (Michèle Debroize, entretien du 13/04/2017).</p> <p>Une « peur d'aller bien » peut s'exprimer chez certains agriculteurs : « Il y a cette croyance : on est là pour bosser, la vie est dure. » (Odile Folschweiller, entretien du 11/05/2017).</p>

## L'IMPACT DU CONTEXTE SUR LA QUALITE DE VIE

Les personnes rencontrées ont attiré notre attention sur des éléments de la vie des agriculteurs qui ont un impact sur leurs perceptions et exigences en termes de qualité de vie au travail. Ils sont présentés dans le tableau 2. Ces éléments sont à prendre en compte dans le choix des agriculteurs à intégrer dans l'échantillon de l'enquête de terrain.

TABLEAU 2: CARACTERISTIQUES D'ELEVEURS A PRENDRE EN COMPTE DANS L'ECHANTILLONNAGE DE L'ENQUETE DE TERRAIN

<b>Des caractéristiques d'éleveurs...</b>	<b>...Qui peuvent avoir un impact sur la qualité de vie</b>	<b>Profils d'agriculteurs pour échantillonnage</b>
Evolution des besoins et envies dans le temps	Les besoins évoluent au cours de la vie. Un jeune installé n'aura pas les mêmes attentes vis-à-vis de ses conditions de travail que quelqu'un qui approche de la retraite.	Différents « moments de carrière » : installation, rythme de croisière, fin de carrière Diversité dans les âges
Etre associé ou non	Pose la question de la gestion du relationnel Permet d'avoir du soutien	GAEC familiaux, GAEC avec des tiers, individuels
Travailler en lien avec des groupes	Permet de ne pas être isolé, de prendre du recul sur sa situation, de se sentir soutenu	Personnes qui participent à des groupes de pairs ou non, s'investissent syndicalement ou non, travaillent en CUMA ou non
Etre issu du milieu agricole	Donne une connaissance du milieu et du réseau mais peut être source de pressions	Personnes dont les parents sont ou non agriculteurs
Avoir une expérience professionnelle préalable	Permet de prendre du recul sur son activité	Personnes ayant une expérience professionnelle préalable à leur installation
Habiter sur la ferme	Permet une facilité logistique, mais peut entraîner des difficultés à « couper du travail »	Personnes habitant ou non sur leur exploitation
Système de production et de commercialisation	Les conséquences économiques de la crise sur l'exploitation n'ont pas la même importance selon le système de production. Les conditions et le type de travail sont sensiblement différents d'un système à un autre.	Personne en production conventionnelle, biologique, système pâturant Personnes qui vendent leur lait en circuit long, en circuit court, qui ont un atelier de transformation sur la ferme
Pluriactivité économique	Permet d'avoir une sécurité économique supplémentaire Augmente la charge de travail	Personnes dont la production laitière est ou n'est pas la seule activité économique
Avoir une activité extérieure	Permet de fréquenter d'autres personnes, de prendre du recul et de couper du travail	Personnes qui sont investies ou non hors de l'exploitation
Être proche d'un pôle urbain	Facilite l'accès aux services, aux loisirs et à un emploi pour le conjoint s'il y a lieu	Personnes plus ou moins éloignées des pôles urbains

## 2. REMARQUES GENERALES

Les personnes rencontrées font état d'un certain nombre de remarques plus générales concernant la question de la qualité de vie au travail :

- Les difficultés que rencontrent les agriculteurs peuvent être génératrices d'autres difficultés, ce qui crée un enchaînement d'événements qui conduit à des situations de souffrance.
- Les agriculteurs qui ont exercé une activité salariée avant de s'installer ont moins d'appréhension à l'idée de devoir arrêter leur activité et se reconvertir.
- La question du revenu n'est pas nécessairement prioritaire dans les années qui suivent l'installation. Elle arrive plus tard, avec l'arrivée des enfants notamment.
- En cas de situation de souffrance, ce sont souvent les conjointes d'agriculteurs qui « tirent la sonnette d'alarme » (en contactant des associations de soutien par exemple). En effet ce sont souvent elles qui sont les plus impliquées dans les réseaux, et qui ont plus de recul sur la situation.
- Un arrêt maladie peut être déclencheur d'une prise de recul importante sur son activité professionnelle.

### EVOLUTIONS DES PROBLEMATIQUES LIEES A LA QUALITE DE VIE

Nous nous sommes intéressés aux évolutions de la prise en compte de leur qualité de vie par les agriculteurs au cours des dernières années. Trois points essentiels ressortent des entretiens à ce sujet :

- La vie de famille prend de plus en plus d'importance dans la répartition des temps sociaux.
- Cette évolution serait liée à la perméabilité croissante entre l'agriculture et le reste de la société, notamment avec l'installation de personnes non issues du milieu agricole.
- Le tabou qui a pu exister dans le monde agricole autour du fait de parler de ses difficultés s'efface peu à peu. Même les situations économiques difficiles sont assumées

d'avantage : « Il y a moins de honte à dire que l'on touche le RSA. » (Fabienne Lagoeyte, entretien du 21/04/2017).

#### EVOLUTIONS RECENTES DU METIER

Comme nous l'avons vu précédemment, le métier d'éleveur a fortement évolué au cours des dernières décennies. Certaines de ces évolutions ont été abordées au cours des entretiens car elles affectent la qualité de vie des éleveurs :

Les restructurations récentes et la tendance à l'agrandissement peuvent causer des difficultés à ceux qui ne « suivent pas le mouvement ». Pour ceux qui s'intègrent à cette tendance, elle est souvent synonyme d'augmentation du temps de travail. Les conséquences en termes d'autonomie décisionnelle peuvent alors être importantes :

- La trop grande place du temps de travail entraîne une baisse d'investissement dans les réseaux (professionnels, familiaux, amicaux, politiques...);
- Elle entraîne également une diminution du temps consacré à la réflexion sur son système de production et l'organisation de son travail.

De plus, si l'agriculture occupait une place centrale dans la société du XX<sup>e</sup> siècle, ce n'est plus le cas aujourd'hui. Pour être en contact avec le reste de la société les agriculteurs doivent donc fournir un effort d'adaptation important. Par exemple, il leur faut avoir des horaires relativement « classiques » pour pouvoir s'investir dans des associations, des clubs de sports, etc.

### 3. LES DISPOSITIFS EXISTANTS

Dans cette partie nous allons présenter brièvement les dispositifs mis en place par les organismes agricoles. Ceux-ci nous ont été présentés par les structures elles-mêmes lors des entretiens. Vu le nombre de ces dispositifs nous ne les présenterons pas de manière exhaustive, mais tâcherons de donner un aperçu de ce qui est mis en place sur le territoire.

Il existe en fait trois types de prévention :

- La prévention primaire, qui consiste à éviter l'apparition de situation de souffrance par un travail en amont ;
- La prévention secondaire, qui s'apparente plus à de la réparation, de la correction, par la gestion du stress par exemple ;
- La prévention tertiaire qui est plus précisément du soin, par la consultation, la mise en place de cellules d'écoute, etc.

La prévention primaire se dirige principalement vers des actions collectives tandis que la prévention tertiaire est axée vers des individus en particulier (Frederic Arnaud, entretien du 22/06/2017).

Les organismes publics (Chambre d'agriculture, MSA, associations, etc.) ont mis en place un certain nombre de dispositifs allant de la prévention primaire à la prévention tertiaire.

**La prévention primaire** se retrouve par l'action d'organismes comme les CIVAM, l'ADAGE, Agrobio, TRAME, les CETA , qui mettent en place des formations ou des échanges de pairs. Ces formations et échanges permettent de prendre du recul sur ses propres projets pour améliorer ses conditions de travail et donc sa qualité de vie. De même, les cellules d'accompagnement à l'installation de la Chambre d'Agriculture comme le point accueil et installation et l'ODASEA permettent de réfléchir à ses projets en amont et de les questionner sur leur viabilité économique. Enfin la MSA organise des formations « Repenser son bien-être au travail » qui permettent de prendre du recul sur sa situation par l'échange entre pairs et un accompagnement individualisé.

Il existe aussi des dispositifs de **prévention secondaire**, comme la mise en place du numéro « Y voir clair » à la Chambre d'Agriculture de Bretagne permettant de formuler ce qui ne va pas et de réagir avant que la situation ne s'aggrave. La MSA met également en place des plans

de paiements, des financements de crèches avec des horaires atypiques ou des aides pour partir en vacances afin d'éviter aux agriculteurs de tomber dans de réelles situations de souffrances.

On relève également de nombreux dispositifs de **prévention tertiaire**. La MSA organise des formations « continuer ou se reconverter » ou encore des rencontres avec des travailleurs sociaux. A la chambre d'agriculture la procédure Agridiff, prend en charge des cas d'agriculteurs en situation très critique et les aide à se relever. Enfin l'association Solidarité Paysans organise des accompagnements pour des agriculteurs en souffrance, que ce soit techniquement ou pour des négociations judiciaires amiables par exemple. Elle permet surtout un soutien moral, une écoute pour des agriculteurs qui se sentent perdus ou abandonnés.

Nous constatons que si **plusieurs dispositifs sont en place pour prévenir les situations de souffrance**, ou proposer des solutions lorsqu'elles se mettent en place, **peu d'entre eux abordent la question de la qualité de vie par l'entrée « bien-être »**.

#### 4. REGARDS CROISES SUR LES DISPOSITIFS EXISTANT

Nous venons de voir qu'il existe un nombre important de dispositifs de prévention. Cependant certaines réserves et points d'améliorations possibles ont été exprimés par les personnes rencontrées concernant les dispositifs en place.

#### LA VISIBILITE ET LA FACILITE D'ACCES

Tout d'abord, si les dispositifs sont nombreux, notamment en prévention secondaire et tertiaire, leur facilité d'accès interroge. En effet la communication sur l'existence de ces dispositifs n'est pas toujours bien ciblée, et leur nombre important peut affecter la visibilité de chacun d'eux. De plus, les agriculteurs concernés par ces dispositifs sont souvent ceux qui manquent de temps ou sont isolés. Ils n'ont donc pas forcément le temps nécessaire ou la disponibilité psychologique pour s'y intéresser.

Une piste de réflexion à ce sujet serait de sensibiliser et d'informer les professionnels qui sont souvent les premiers (et parfois les seuls) interlocuteurs de ces agriculteurs (banquiers, vétérinaires, contrôleurs laitiers, comptables, etc.). Ils pourraient être un relai intéressant pour donner l'alerte face à des situations périlleuses. En revanche il n'est pas souhaitable qu'ils

endossent un rôle de prise en charge de résolution de ces problèmes. En effet le risque de conflits d'intérêts serait élevé (enjeux commerciaux).

Une autre piste de réflexion concerne l'accès à l'information. Ces dispositifs émanent d'organisations agricoles susceptibles d'être rejetées par certains agriculteurs, qui les accusent de prélever trop de cotisations, d'imposer des normes compliquées. Les plaquettes de communication sur les différents dispositifs devraient pouvoir circuler en dehors de ces organismes, dans des lieux que tout le monde - même l'agriculteur le plus isolé - fréquente. Les commerces de proximité (épicerie, boulangerie, etc.), les mairies, sont autant de lieux qui permettraient de faire connaître ces dispositifs à une plus grande diversité d'agriculteurs.

#### DES DISPOSITIFS DE PREVENTION PRIMAIRE PEU AXES SUR LA QUESTION DE LA QUALITE DE VIE

La prévention primaire fait référence aux dispositifs qui permettent d'éviter que les situations de souffrance ne se mettent en place. Quelques organismes mettent en place des dispositifs qui touchent à la prévention primaire.

Les groupes de pairs jouent un rôle essentiel de ce point de vue. L'échange entre pairs permet de parler de ses difficultés, qu'elles soient économiques, techniques ou personnelles. Il permet de trouver des solutions à plusieurs, en autonomie et sans hiérarchie. En effet dans ces groupes, le rôle de l'animateur se rapproche plus de celui d'un médiateur apportant des pistes de réflexion que de celui d'un professeur enseignant son savoir. De plus la régularité des réunions de pairs (variable suivant les groupes) permet un suivi de chacun dans le temps.

Ce rôle de prévention primaire est également assuré en partie par les organismes d'accompagnement à l'installation. Inciter les futurs installés à se préoccuper de leur qualité de vie dans la réflexion de leur projet est une façon d'aborder la problématique au plus tôt.

Cependant le parcours installation classique, suivi par la majorité des porteurs de projets et permettant d'accéder à la Dotation jeunes agriculteurs (DJA), ne semble pas prendre suffisamment en compte ces questions. Le temps de formation y est restreint et ne permet pas d'approfondir la question par des débats et discussions. Ceux-ci pourraient avoir lieu entre des futurs installés et des agriculteurs par exemple. A l'inverse des groupes de pairs, la limite de temps amène les formateurs à avoir une approche beaucoup plus descendante (de l'enseignant vers l'apprenant) qui ne favorise pas l'autonomie dans la réflexion. De plus, la thématique de la qualité de vie ne semble pas être prioritaire dans ces formations qui privilégient, toujours pour des contraintes de temps, les thématiques économiques. Enfin, le suivi à long terme n'est

pas suffisant pour s'assurer de la prise en compte de la qualité de vie dans les pratiques. Il s'agit essentiellement d'un suivi administratif qui n'aborde pas officiellement la question du bien-être de la personne, bien que dans les faits certains intervenants le fassent à titre informel.

Une piste d'amélioration serait de proposer des séances de discussions approfondies sur la thématique de la qualité de vie au travail (répartition des temps sociaux, charge et conditions de travail, etc.) lors du Parcours Installation. L'animation de ces discussions se ferait sur la base de fonctionnement des groupes de pairs, avec un apport de témoignages et documentations qui alimenteraient l'échange.

Une autre piste concerne l'enseignement agricole. La plupart des installés en agriculture suivent au préalable une formation agricole (à minima un BPREA pour les personnes issues d'un autre domaine d'étude ou professionnel). Avoir une partie des enseignements consacrée à la prise en compte de la qualité de vie sur les exploitations permettrait de sensibiliser au plus tôt les futurs installés à cette question.

#### LA QUALITE DE VIE EST ABORDEE SOUS L'ANGLE DE LA SOUFFRANCE

La plupart des dispositifs mis en place sont orientés sur la prévention secondaire ou tertiaire. Comme nous venons de le préciser, il en existe également qui contribuent à la prévention primaire (formations, parcours installation, etc.). En réalité, ces dispositifs abordent des questions spécifiques (comme la situation économique) qui concourent à la qualité de vie, mais sont rarement clairement orientés sur la prise en compte de celle-ci.

Quelques sujets de travail de groupes de pairs abordent néanmoins le thème de la qualité de vie, comme par exemple le sujet « Projet de vie, projet professionnel » du CETA 35 (mars 2017). Cependant la notion de bien-être est encore rare. Nous noterons toutefois une journée FRGEDA sur le thème « Agriculteurs, Agricultrices devenez producteurs de votre vie, choisissez de réussir ! » (Avril 2015) qui aborde la question sous un angle positif.

Une piste de réflexion serait de compléter les dispositifs existants, qui abordent plutôt la question de la qualité de vie par la souffrance, par un dispositif qui présente une vision plus positive. Aborder la question par l'entrée « bien-être » pourrait être un moyen d'éviter d'arriver aux situations de souffrances. De plus, le fait de chercher à atteindre une situation de bien-être peut être plus positif et encourageant que le fait d'essayer d'éviter les situations de souffrance. Comme nous l'ont fait remarquer certains agriculteurs, lors d'une réunion CETA et des

assemblées générales des JA et de Solidarité Paysans : « lorsqu'on parle de bien-être en élevage, il s'agit trop souvent du bien-être animal ».

## 5. LES ELEMENTS A PRENDRE EN COMPTE DANS LA SUITE DE NOTRE ETUDE

Nous nous proposons de revenir sur un certain nombre d'éléments de ces premiers résultats pour orienter la suite de notre étude.

Premièrement, les dispositifs de prévention de type secondaire et tertiaire sont nombreux. Bien que des améliorations soient possibles les concernant, il semble intéressant de ne pas rajouter un dispositif à une liste qui est déjà longue. Nous concentrerons donc nos efforts sur la prévention dite primaire.

Comme nous venons de le voir, il paraît intéressant d'aborder la question sous l'angle du bien-être. Les entretiens d'agriculteurs présentés dans la suite de ce mémoire seront orientés en ce sens. L'objectif sera de tirer des conclusions sur les façons de favoriser les situations de bien-être chez les éleveurs laitiers.

De plus, le but de cette étude est de proposer un outil d'aide à la prise en compte de la qualité de vie des agriculteurs. Les pistes de réflexions présentées ci-dessus amènent un cadre à celui-ci :

- Il devra être facile à prendre en main et simple d'utilisation, pour être utilisable par une grande diversité de personnes (agriculteurs, conseillers agricoles, étudiants en agriculture, etc.) ;
- L'objectif n'est pas de donner des préconisations « toutes faites » mais bien de donner des pistes pour une réflexion propre aux personnes concernées ;
- Il pourrait s'agir d'un matériel qui vienne alimenter les réflexions et discussions autour de la question de la qualité de vie au travail ;
- Il devra être mobilisable aussi bien en groupe que par une personne seule (un agriculteur désireux de s'interroger sur cette question).

L'appui sur des témoignages semble pertinent pour alimenter des discussions et réflexions. Cet outil pourra donc se présenter sous la forme d'un recueil de témoignages, organisés en fonction des facteurs de bien être que nous aurons identifiés chez chaque agriculteur rencontré.

## V. ENQUETE DE TERRAIN : FACTEURS ET LEVIERS DE BIEN-ETRE

L'objectif de cette partie est d'utiliser les résultats des entretiens institutionnels pour proposer une enquête de terrain qualitative qui puisse fournir un matériel empirique. Ce matériel alimentera la réflexion pour la construction d'un outil d'appui à la prise en compte de la qualité de vie au travail des agriculteurs.

Comme expliqué dans la partie précédente, cette enquête se positionne dans une approche de la qualité de vie par le bien-être. Son objectif est donc d'identifier les facteurs de bien-être au travail des éleveurs laitiers du territoire d'étude, puis de relever les éléments qui ont un impact sur ces facteurs. Nous pourrions alors analyser les interactions existantes entre ces éléments et les facteurs de bien-être.

Il convient, à ce stade de définir quelques mots de vocabulaire très utilisés par la suite :

- Les **facteurs de bien-être** au travail sont des éléments qui dans le travail ont un impact direct sur l'état de bien-être de la personne ;
- Il existe différents **leviers**, ou moyens d'action, que la personne met en place pour satisfaire ces facteurs ;
- Il existe un certain nombre de **contraintes externes** sur lesquels les agriculteurs n'ont pas de prise mais qui ont un impact sur la qualité de vie.

### A. METHODE

#### 1. DEMARCHE DE TRAVAIL

La démarche de travail s'organise ici en trois temps :

- Dans un premier temps nous utiliserons les parties précédentes pour construire un guide d'enquête et un échantillon. Il s'agit de s'appuyer sur les connaissances acquises, en faisant l'hypothèse qu'elles s'appliquent sur notre territoire d'étude. Ces connaissances concernent d'une part les facteurs de bien-être des éleveurs et d'autre part des caractéristiques personnelles de ces éleveurs ;
- A partir du matériel fourni par les entretiens, nous nous appliquerons à identifier les facteurs de bien-être qui sont effectifs pour les éleveurs de notre échantillon. Puis nous relèverons les leviers qu'ils mettent en place dans la prise en compte de ce bien-être.

Enfin nous relèverons les éléments de contexte (contraintes externes) qui influent sur les facteurs de bien-être de chaque éleveur ;

- Nous mettrons en lien les connaissances acquises dans les parties précédentes et le matériel issu des entretiens. L'idée est de vérifier l'hypothèse selon laquelle ces connaissances générales s'appliquent sur le territoire d'étude.

## 2. METHODE D'ENQUETE : L'ENTRETIEN SEMI-DIRECTIF INSPIRE DU RECIT DE VIE

La méthode d'enquête que nous avons choisie est la conduite d'entretiens semi-directifs. « L'objectif de l'entretien semi-directif, est de laisser à la personne enquêtée la possibilité d'une part d'exprimer son point de vue en réponse à des questions ouvertes très larges et, d'autre part, d'organiser son discours en abordant les différents thèmes dans l'ordre qu'elle souhaite. Dans les différentes techniques d'entretiens, on admet, en effet, qu'il existe une relation entre le degré de liberté laissé à l'enquêté et la profondeur des informations qu'il peut fournir. » (Dockès, Kling-Eveillard, 2005). Le but étant d'aborder le bien-être de la personne, les questions que nous posons peuvent toucher à des aspects très personnels (relations, reconnaissance, vie de famille, etc.). L'entretien semi-directif présente l'avantage de mettre à l'aise la personne interrogée, en la laissant s'exprimer librement sur son histoire et celle de son exploitation. Il est ensuite possible de revenir sur certains évènements et sur les ressentis de la personne.

Notre méthode d'entretien s'inspire également du récit de vie (ou entretien biographique). En effet nous commençons l'entretien par un récit de la personne sur son parcours et son installation. Dans son ouvrage sur le récit de vie, Chaxel explique qu' « Il s'agit de solliciter l'individu pour qu'il raconte un fragment de sa vie, dont la temporalité est variable, puisqu'il choisit lui-même la période d'où son récit débute. L'entretien est initié par une question ouverte du type : « Ce que je voudrais que vous me racontiez, c'est comment vous êtes arrivé à vouloir vous installer en agriculture ? ». Le récit, quant à lui, n'est pas un monologue : il se construit

au travers d'un entretien et de questions de relance. » (Chaxel et al., 2014). Commencer l'entretien par un récit de vie permet donc :

- De mettre l'éleveur en confiance, il présente ce qu'il connaît (son exploitation), et ne se retrouve pas en situation d'inconfort ;
- De relever les éléments du contexte personnel de l'éleveur, qui peuvent permettre de comprendre ses facteurs de bien-être et les leviers qu'il utilise.

### 3. CONSTRUCTION DE L'ECHANTILLON D'AGRICULTEURS

Pour construire notre échantillon, nous avons recueilli des contacts d'éleveurs (chefs d'exploitation) auprès de la Chambre d'Agriculture et de la MSA. Nous les avons complétés par des recherches que nous avons effectuées en ligne, notamment pour obtenir des contacts d'agriculteurs en production biologique. Après avoir placé tous ces contacts sur une carte, nous avons retenu 20 exploitations réparties sur notre territoire d'étude. Pour choisir ces exploitations nous avons été attentifs à sélectionner la plus grande variété de profils, suivant notamment les points que nous avons relevés lors de nos entretiens avec les institutions (Cf partie II.B.2.).

Nous avons donc dans notre échantillon :

- Des éleveurs et des éleveuses (6 femmes et 2 couples) ;
- Des personnes d'âges différents (cf figure 10 pour la répartition des âges) ;
- Des personnes issues ou non du milieu agricole (dont les parents étaient agriculteurs) (10 issus du milieu agricole) ;
- Des personnes ayant une expérience professionnelle préalable à leur installation en élevage (8 ont travaillé avant de s'installer) (cf figure 11) ;
- Des personnes ayant ou non des activités en plus de l'activité laitière (poulets, porcs, accueil) (9 ont une activité complémentaire) (Cf figure 12) ;
- Des personnes travaillant seules, en couple, en GAEC familial ou en GAEC avec des tiers (3 personnes seules, 5 couples, 8 GAEC) (cf figure 13) ;
- Des personnes résidentes ou non sur la ferme (4 ne vivent pas sur la ferme) ;

- Des personnes qui travaillent avec des systèmes de production variés : système conventionnel, agriculture biologique, système herbager. (4 exploitations en agriculture biologique, 9 en système herbager) ;
- Des personnes qui utilisent des circuits de commercialisation variés (1 exploitation transforme une partie du lait produit pour de la vente à la ferme et aux commerces de proximité) ;
- Des personnes faisant partie de syndicats, de CUMA, de groupes d'agriculteurs et d'autres non (9 adhèrent à un syndicat, 7 font partie de groupes d'agriculteurs, 14 font partie d'une CUMA) ;
- Des personnes ayant une activité de loisir régulière à l'extérieur de la ferme (5 ont une activité de loisir).

Une annexe résume tous les profils détaillés des personnes rencontrées (Cf Annexe 5).

Sur les 20 agriculteurs contactés, 4 n'ont pas pu nous recevoir par manque de temps et de disponibilités. Nous avons donc rencontré 16 agriculteurs, répartis sur le territoire comme le montre la figure 9 :

FIGURE 8: REPARTITION DES ELEVEURS RENCONTRES SUR LE TERRITOIRE D'ETUDE

Source : GoogleMap

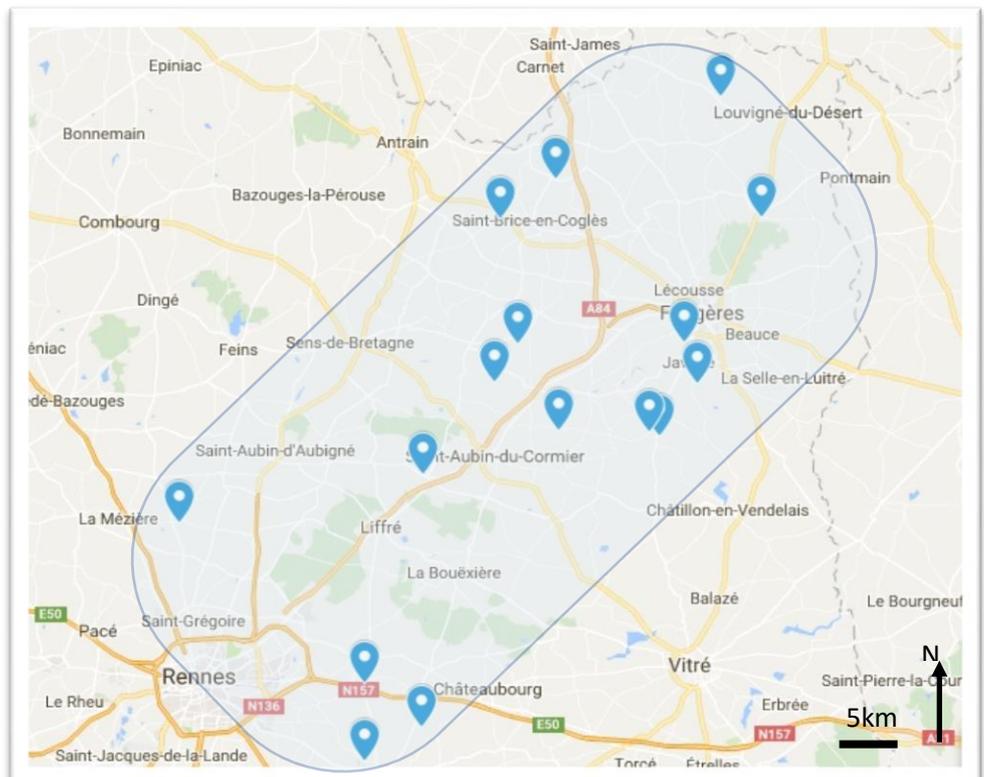
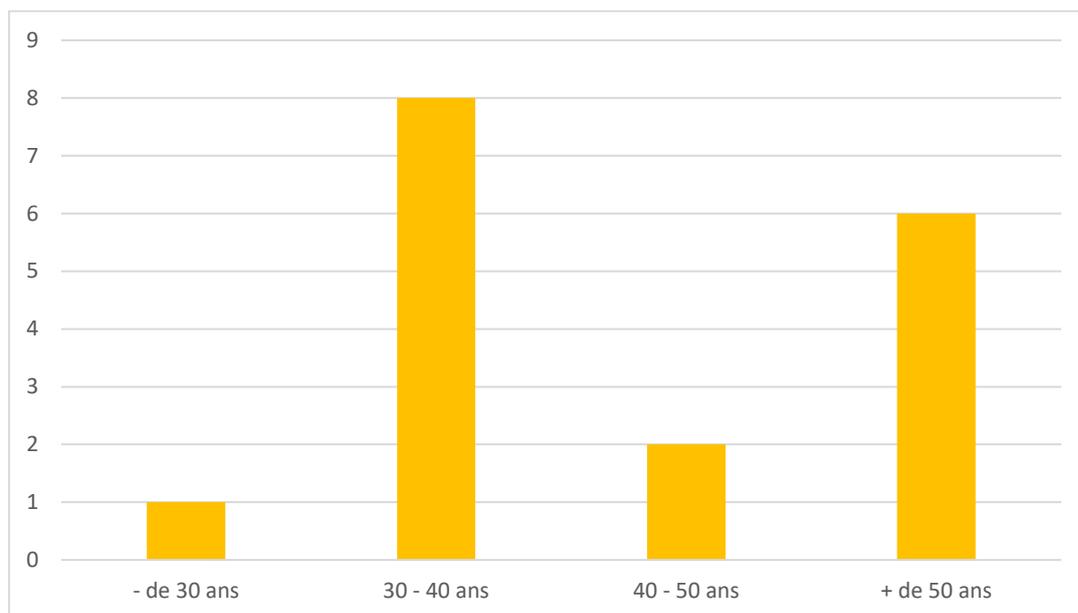
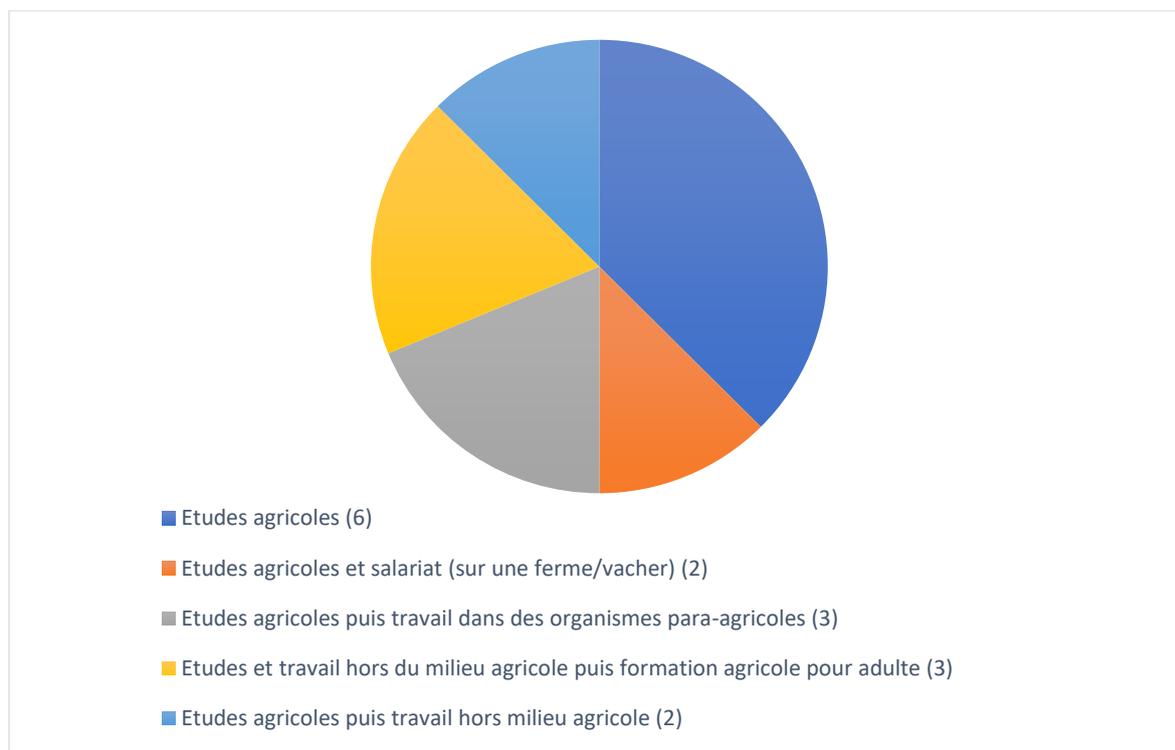


FIGURE 9 : REPARTITION DE L'AGE DES ELEVEURS RENCONTRES



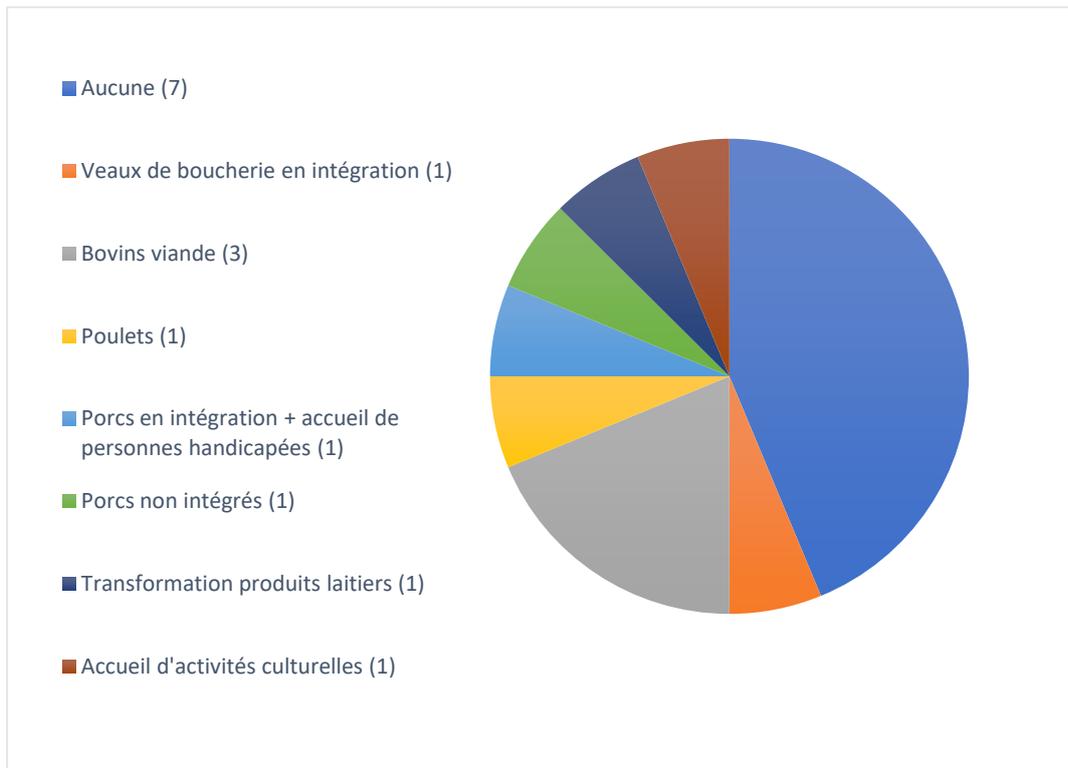
Source : auteurs

FIGURE 10 : PARCOURS DES ELEVEURS RENCONTRES AVANT LEUR INSTALLATION



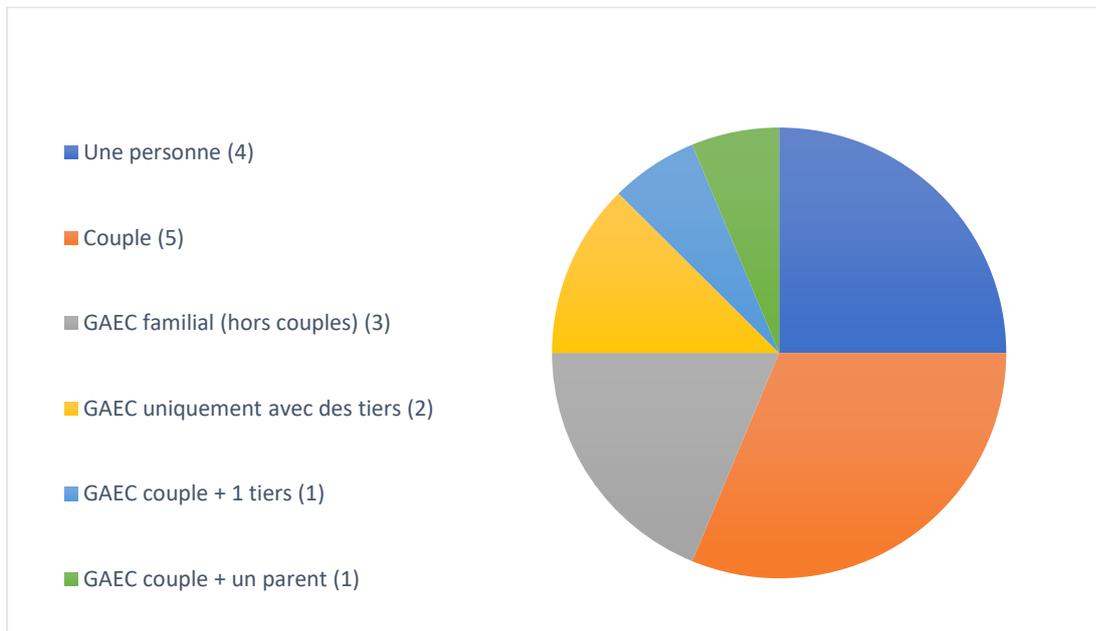
Source : Auteurs

FIGURE 11 : ACTIVITES COMPLEMENTAIRES DES ELEVEURS RENCONTRES



Source : Auteurs

FIGURE 12 : LES CHEFS D'EXPLOITATION DES STRUCTURES DE L'ECHANTILLON



Source : Auteurs

## REMARQUES

Nous n'avons volontairement **pas rencontré d'éleveurs en situation actuelle de souffrance**. En effet, la prise de recul sur sa situation risquait de ne pas être suffisante pour permettre d'aborder la question sous l'angle du bien-être. En revanche nous avons **interrogé des personnes ayant connu par le passé des épisodes de souffrance**. Celles-ci nous ont parlé de cette période de leur vie et de la façon dont elles s'en sont sorties.

Deux entretiens ont été menés avec des couples. Quand l'occasion se présentait, nous avons fait le choix de conduire ces entretiens **en présence des deux conjoints**. Comme le soulignent les auteurs de l'ouvrage Enquêter sur le travail, cela permet de cerner les différentes perceptions d'un même évènement, les points d'accord et de désaccord : « Mener des entretiens biographiques avec les deux membres du couple **permet de reconstituer les arrangements conjugaux et la perception différenciée que peut en avoir chaque partenaire**. » (AVRIL et al., 2010).

## 4. CONSTRUCTION DU GUIDE D'ENQUETE

Avant de construire notre guide d'enquête, nous avons identifié par des recherches bibliographiques les **catégories de facteurs de bien-être portant sur la qualité de vie des agriculteurs**. Au vu de la perméabilité croissante entre le monde agricole et le reste du monde du travail, il nous a paru pertinent de **compléter ces recherches par d'autres sur la qualité**

**de vie au travail en général.** Le croisement de ces différentes ressources nous a conduit à identifier les **sept catégories suivantes** :

- **Reconnaissance**
- **Relations**
- **Situation économique**
- **Rapport aux valeurs**
- **Rapport aux attentes initiales**
- **Investissement physique et mental**
- **Autonomie décisionnelle**

Un détail de chaque catégorie avec les éléments bibliographiques qui la justifient est présenté en annexe (Cf Annexe 2).

Pour construire notre guide d'enquête, nous nous sommes basés sur ces sept catégories. Les questions posées aux éleveurs permettent d'aborder l'ensemble de ces thématiques.

Notre guide d'entretien se présente de la façon suivante :

1. **Une présentation** de nous-même et de notre enquête, **sans préciser le thème exact de l'étude.** En effet, nous avons au préalable effectué deux entretiens tests avec des éleveurs. Il s'est avéré que le fait de présenter notre étude en utilisant **le mot « travail » limitait l'accès à des informations plus personnelles**, telles que le rapport à la famille ou aux loisirs. Nous avons donc préféré la présentation suivante : « Nous sommes deux étudiants en agronomie. Dans le cadre de notre stage de fin d'étude, nous travaillons sur la vie quotidienne des éleveurs laitiers » ;
2. Une première partie s'apparentant à du **récit de vie** : nous demandons à l'éleveur de **se présenter et de dresser un rapide historique de son exploitation** ;
3. Une partie qui présente des **questions relatives à chaque catégorie de facteurs.** L'idée est de pouvoir **approfondir l'importance que la personne accorde à une catégorie donnée** et aux facteurs de bien-être qui la composent. Il est important de noter que lors de l'entretien, nous ne cherchons pas à imposer d'ordre pour traiter chaque catégorie. Nous **nous appuyons sur le récit de vie introductif pour effectuer des relances**, en

veillant à **aborder l'ensemble de ces catégories**. De plus, la formulation des questions n'est pas figée. Il s'agit bien d'un guide d'enquête et pas d'un questionnaire : nous l'utilisons uniquement comme un **aide-mémoire pour aborder toutes les catégories** de facteurs ;

4. Une fois **toutes les catégories de facteurs abordées**, nous **précisons le sujet réel de notre enquête** : « Nous travaillons plus précisément sur le **bien-être au travail** des éleveurs laitiers ». Nous demandons alors à l'éleveur d'une part de nous donner sa **définition du bien-être au travail**, et d'autre part de **se situer vis-à-vis de ce bien-être**. En effet, comme le remarque Pawin, « même s'il existe des biais et des problèmes de sincérité des réponses, notamment celui lié au caractère désirable du bien-être, qui conduit les individus à se présenter comme plus heureux qu'ils ne le sont [...], **l'auto appréciation est la seule voie possible [pour l'évaluer]**. » (Pawin, 2014).

Pour pouvoir approfondir la question du bien-être et accéder aux ressentis de la personne, nous nous sommes efforcés de **rebondir sur les points abordés par les éleveurs** en posant des questions telles que « **Pourquoi avez-vous pris cette décision ?** », « **Qu'est-ce que ça provoque chez vous ?** », « **Comment l'avez-vous vécu ?** ».

Une annexe présente notre guide d'entretien avec les différents thèmes et des idées de questions sur la façon de les aborder (Cf Annexe 3).

## 5. DEROULEMENT DES ENTRETIENS

Avant de partir sur le terrain d'étude faire nos entretiens, nous avons **testé notre guide d'enquête et notre manière de poser les questions avec deux entretiens d'essai**. Nous avons donc interrogé deux agriculteurs qui ne sont pas sur le territoire d'étude, dont les contacts nous ont été donnés par la MSA. Chacun de nous a conduit un entretien et l'a enregistré. Nous avons ensuite écouté l'entretien de l'autre de façon à ajuster notre manière de poser les questions. Lors de ces entretiens d'essai nous avons présenté notre enquête comme une « étude sur le travail en élevage laitier ». Nous **n'avons pas voulu utiliser le terme « bien-être » pour ne pas orienter le discours de l'éleveur**. Cependant, cette formulation a induit un certain type de réponses, orienté sur le travail. Les thématiques personnelles n'ont donc pas pu être abordées. **Par la suite**

**nous avons donc présenté notre étude comme une recherche sur « la vie quotidienne des éleveurs laitiers ».**

Nous avons réalisé les **trois premiers entretiens ensemble**, de manière à accorder notre façon de les mener. Par la suite nous avons conduit les entretiens séparément. Chaque entretien a été enregistré. Les **entretiens ont été retranscrits intégralement** au fur et à mesure, chacun retranscrivant les entretiens conduits par l'autre. Cela nous a permis d'une part, d'avoir une **connaissance de tous les entretiens** et d'autre part, d'**ajuster notre manière de poser les questions l'un par rapport à l'autre**.

Avant de commencer l'entretien nous avons systématiquement demandé l'autorisation d'enregistrer et prévenu que le contenu des entretiens allait servir à alimenter les résultats de notre étude, sous anonymat. Il n'y a eu d'objections chez aucune des personnes rencontrées.

Généralement **l'éleveur nous a fait visiter sa ferme suite à l'entretien**, ce qui a donné lieu à une discussion plus informelle. Cette partie a été également importante car elle **a permis d'obtenir un certain nombre d'éléments de compréhension sur la personne et son rapport à la qualité de vie**.

## 6. TRAITEMENT DES DONNEES

Après avoir réalisé et retranscrit la totalité des entretiens, nous les avons analysés. Le traitement des données recueillies dans ces entretiens s'est fait par la **méthode d'analyse du contenu**, telle qu'elle est décrite par Mucchielli : « Analyser le contenu, c'est, par des méthodes sûres [...] rechercher les informations qui s'y trouvent, dégager le sens ou les sens de ce qui y est présenté, formuler et classer tout ce que « contient » ce document ou cette communication. » (Mucchielli, 2006).

### IDENTIFICATION DES FACTEURS DE BIEN-ETRE

Nous avons identifié et listé les différents facteurs de bien-être. Pour cela, nous nous sommes appliqués à relever d'une part **les facteurs de décision** de l'éleveur, et d'autre part les éléments du discours associés à un **vocabulaire apprécitif** (« j'aime ») ou **dépréciatif** (« je n'aime pas »). Ces éléments nous ont permis de comprendre les motivations de l'éleveur, et par là même occasion les **facteurs de bien-être qui lui correspondent**. Puis, dans l'ensemble des

facteurs identifiés pour chaque personne nous avons fait la distinction entre ses **facteurs de bien-être « prioritaires » et « secondaires »**. Les « facteurs prioritaires » sont ceux :

- Associés dans le discours à des mots tels que « **important** » ou « **priorité** »

ET/OU

- Qui sont **revenus plusieurs fois** au cours de l'entretien,

ET/OU

- Qui ont été **abordés par la personne elle-même** et qu'elle a beaucoup développé.

Puis, à partir des **six premiers entretiens** nous avons **regroupé par thème les facteurs de bien-être**. Nous avons ainsi commencé à **élaborer des catégories**, comme cela se fait dans l'analyse du contenu (Mucchielli, 2006). Cette première analyse nous a également permis d'affiner nos points de vigilance lors de la conduite des entretiens : il nous est apparu par exemple qu'il était nécessaire d'approfondir certains éléments, en **posant d'avantage les questions « pourquoi avez-vous pris cette décision/fait ce choix ? » et « qu'est-ce que cela provoque chez vous ? »**.

Chaque entretien a ensuite été analysé (Cf Annexe 4) en identifiant :

- Le **contexte personnel** de l'élèveur ;
- Sa **définition du bien-être au travail** ;
- Ses **facteurs de bien-être** ;
- Les **leviers et contraintes qui jouent sur ses facteurs de bien-être**.

Nous avons ensuite réalisé un tableau permettant **de résumer les analyses de tous les élèves**. Il présente en colonnes les élèves interrogés, et en lignes les facteurs de bien-être identifiés, classés par catégories. Nous avons différencié les **facteurs prioritaires** (notés xxx) des **facteurs secondaires** (notés x). Au fur et à mesure du remplissage de ce tableau **de nouveaux facteurs et catégories de facteurs sont apparus**.

Ce tableau se trouve en annexe du document. (Cf Annexe 5).

## INVENTAIRE DES LEVIERS ET DES ELEMENTS DE CONTEXTE AYANT UN IMPACT SUR LES FACTEURS DE BIEN-ETRE

Dans un deuxième temps, nous avons identifié **pour chaque facteur de bien-être** :

- **L'ensemble des leviers** mis en place par les éleveurs pour le satisfaire ;
- **Les contraintes externes** qui ont un impact sur ce facteur. Pour relever ces contraintes nous nous sommes appuyés sur un **vocabulaire dépréciatif associé à des éléments de la vie de la personne** et sur lesquels **elle exprime n'avoir pas de prise** (normes, dynamisme du territoire, relation avec les laiteries, maladie, etc.)

Nous avons ensuite **mis en regard ces leviers avec les facteurs identifiés**. Le but est de **savoir si un type de levier est à privilégier pour favoriser un type de facteur de bien-être**.

### RECHERCHE DE PROFILS D'AGRICULTEURS ET DE LIENS ENTRE FACTEURS DE BIEN-ETRE

Pour tenter de faire apparaître des profils d'éleveurs en fonction de leurs facteurs de bien-être, nous revenons sur les caractéristiques des éleveurs qui ont permis de construire l'échantillon. Nous essayons alors de mettre en lumière une possible corrélation entre ces caractéristiques et les facteurs de bien-être en la formulant comme une hypothèse à vérifier. Par exemple :

- « Le facteur travailler confortablement concerne principalement les personnes plus âgées » ;
- « Les facteurs de la catégorie dynamisme concernent plutôt les jeunes et les éleveurs installés récemment ».

## B. RESULTATS

Nous allons présenter ici l'ensemble des éléments (facteurs de bien-être, leviers, contraintes externes) identifiés par l'analyse des entretiens. Certains de ces éléments **reviennent chez presque tout le monde**, et d'autres à l'inverse, apparaissent **seulement chez quelques personnes** (voire une seule). Cependant **nous leur accorderons la même importance**. En effet, le simple fait qu'un élément soit présent pour une personne suffit à dire qu'il pourrait

l'être chez d'autres. De plus, certains éléments **n'apparaissent que pour un éleveur mais sont d'une grande importance pour celui-ci.**

Dans un premier temps nous nous intéresserons aux **facteurs de bien-être identifiés**. Leur **grand nombre** ne permettant pas une description de chacun d'entre eux, **nous les décrivons par catégorie de facteurs.**

Suivant la même logique, nous présenterons **les leviers mis en place par les éleveurs dans la prise en compte de leurs facteurs de bien-être**. Nous poursuivrons en pointant **les contraintes externes qui peuvent limiter la prise en compte du bien-être** indépendamment de la volonté des éleveurs.

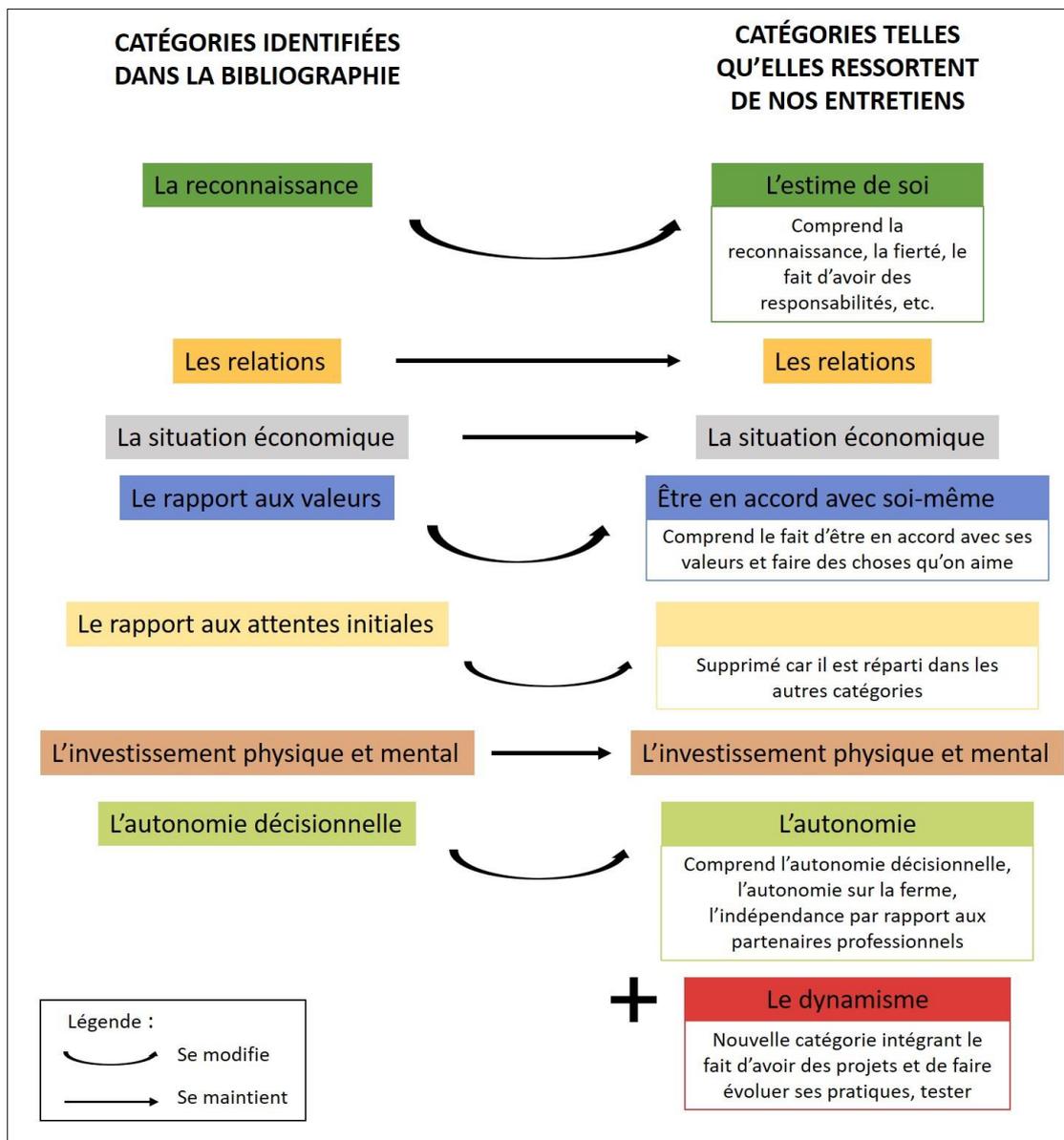
Dans une seconde partie nous ferons **le lien entre les facteurs de bien-être identifiés et les caractéristiques personnelles** des éleveurs correspondant.

Enfin, nous **mettrons en lien l'ensemble de nos résultats** (Axe 1 et Axe 2) pour proposer un **outil d'appui à la réflexion sur le bien-être des éleveurs.**

## 1. LES FACTEURS DE BIEN-ETRE

A partir des entretiens, nous avons identifié **33 facteurs de bien-être**, que nous avons **regroupé en 7 catégories**. Une liste détaillée de ces facteurs est présentée en annexe (Cf Annexe 6). Comme l'illustre la figure 13, les catégories de facteurs identifiées dans nos entretiens sont proches de celles identifiées en amont dans la littérature. Quelques modifications sont toutefois à noter.

FIGURE 13 : COMPARAISON DES CATEGORIES IDENTIFIEES DANS LA LITTERATURE ET CELLES RESSORTIES DES ENTRETIENS



Source : Auteurs

Certains facteurs de bien-être apparus dans les résultats des entretiens n'étaient pas présents dans les catégories initiales que nous avons identifiées. Nous proposons donc de redéfinir leur contenu et de modifier leur nom pour prendre en compte ces nouveaux facteurs : Reconnaissance, Rapport aux valeurs et Autonomie décisionnelle.

La catégorie Rapport aux attentes initiales a été supprimée. Les attentes évoluant, ce ne sont pas les attentes initiales qui sont importantes. De fait lorsque nous avons interrogé les éleveurs sur leurs attentes vis-à-vis du métier lors de leur installation, la plupart n'ont pas su répondre (Cette tendance est particulièrement marquée chez les plus âgés). De plus, les attentes actuelles des éleveurs vis-à-vis de leur métier, se retrouvent dans les autres catégories de facteurs.

La catégorie Dynamisme est apparue : elle est clairement ressortie des entretiens mais les recherches que nous avons menées préalablement ne nous ont pas permis de l'identifier.

Nous présenterons ici les 7 catégories issues des entretiens, en exposant les éléments remarquables de chacune d'entre elles. Si leur contenu le permet, nous les illustrerons par des verbatim d'éleveurs issus des entretiens.

#### ESTIME DE SOI

Un premier groupe de facteurs est **l'estime de soi**. Le fait d'avoir confiance en soi, d'avoir de l'autosatisfaction ou de la fierté apporte du bien-être. C'est le fait de **se sentir « droit dans ses bottes »** comme l'a dit une agricultrice que nous avons rencontrée. Elle regroupe les facteurs suivants :

Estime de soi
- Réussite, fierté
- Avoir sa part des responsabilités
- Reconnaissance du métier
- Se sentir soutenu

Le facteur Reconnaissance du métier passe d'une part par un **revenu jugé correct** par l'éleveur au regard de son travail, et d'autre part par **l'image du métier véhiculée dans la société**.

*« Contrairement ce que les gens disent on respecte beaucoup plus la nature que d'autres, et ça il y en a qui l'oublie. [...] Tu vas sur le marché, il n'y en a pas un qui s'est tracassé qu'on a la 5ème planète là, plein de sacs. Tout le monde veut des sacs pour pas se salir.*

[...] Alors on nous dit toujours de faire attention et tout, mais autour de nous je vois pas... [...] Ben des fois on se fait une mauvaise image de nous quoi. »

#### ÊTRE EN ACCORD AVEC SOI-MÊME :

Avoir des **pratiques professionnelles qui respectent son intégrité personnelle** procure du bien-être. C'est le fait de respecter les choses qui sont importantes pour soi. Cela regroupe les deux facteurs suivants :

Être en accord avec soi-même
- Être en accord avec ses valeurs
- Faire des choses qu'on aime

Les valeurs **varient selon les personnes** (défendre une vision du métier, bien-être animal, respect de la nature, solidarité, etc.). Il en est **de même pour les choses que l'on aime** faire (ne pas avoir de routine, travailler dehors, être en contact avec les animaux, etc.).

#### LES RELATIONS

Les relations touchent à **toutes les sphères de vie** de la personne, que ce soit au niveau **familial, professionnel, social**. Elles permettent d'**échanger**, de **prendre du recul**, tant sur soi-même et sa situation que sur ses pratiques professionnelles. De nombreux facteurs de bien-être font référence à des relations :

Les relations
- Intégration au monde agricole
- Intégration à la vie locale
- Voir du monde
- Faire plaisir à des gens
- Avoir des bonnes relations avec les partenaires professionnels
- Avoir des bonnes relations avec l'entourage (voisins, groupes de pairs, famille, etc.)
- Passer du temps avec sa famille
- Vivre proche de ses parents
- Avoir une bonne entente avec les associés
- Être avec des gens sur la ferme

Les relations sont **importantes pour tous les éleveurs rencontrés** : ils possèdent tous des facteurs de bien-être de cette catégorie.

Le facteur **voir du monde est très important** : seulement 4 personnes sur 16 n'ont pas ce facteur. Pour 7 des éleveurs rencontrés c'est un facteur prioritaire par rapport à leurs autres facteurs. Il est donc important dès l'installation de faire attention à se donner la possibilité de voir du monde.

- Le facteur faire plaisir à des gens n'apparaît que pour une seule personne. En revanche, pour celle-ci, c'est un facteur prioritaire. Cela reflète l'importance de considérer tous les facteurs, même s'ils ne sont présents que chez peu de personnes.
- Sur les 11 personnes qui ont des enfants, 10 possèdent le facteur passer du temps avec ses enfants et 7 l'ont comme facteur prioritaire.
- Par exemple, une des éleveuses que nous avons rencontrées a changé de métier pour s'installer sur la ferme avec son mari. Elle justifie ce choix par le fait d'être présente pour ses enfants :

*« Après je pense que ce qui a décidé aussi c'est la vie de famille, avec des enfants, quand tu travailles à l'extérieur moi j'ai du mal à concevoir. Nous nos enfants n'ont pas été en nourrice. C'est un choix qu'on a eu de les élever, de les garder. »*

#### SITUATION ECONOMIQUE

Les facteurs de bien-être liés à la **situation économique sont présent chez chaque personne rencontrée**. Ils sont liés tant au contexte (par exemple le prix du lait), qu'aux choix des personnes elles-mêmes (techniques, de système, de gestion économique). La situation économique regroupe deux facteurs :

La situation économique
- Bonne rentabilité économique
- Pouvoir subvenir à la satisfaction des besoins matériels de ses enfants

Avoir une bonne rentabilité économique est un facteur de bien-être pour **la totalité de notre échantillon**. Cependant seules trois personnes l'ont comme facteur prioritaire. C'est souvent un aspect qui est présent en filigrane des préoccupations des éleveurs.

*« Forcément pour moi [parler du bien-être] ça viendrait quand même à parler salaire. Avoir un peu plus qu'aujourd'hui ça ne serait pas mal. [...] Tu fais serré, en fin de mois*

*tu évites de trop dépenser. Donc cette année je ne pense pas que je vais partir en vacances. [...] Donc le bien-être passe pour moi forcément par le salaire. »*

## INVESTISSEMENT PHYSIQUE ET MENTAL

L'investissement physique et mental regroupe de nombreux facteurs de bien-être qui touchent tant à **l'organisation du travail sur l'exploitation** qu'à des **aspects plus personnels** :

Investissement physique et mental
- Se couper du travail
- Travailler confortablement
- Pouvoir se faire remplacer avec sérénité
- Avoir du temps pour des activités en lien avec le métier
- Avoir du temps libre pour soi
- Être en bonne santé, forme physique
- Avoir accès au conseil quand on en a besoin
- Stabilité de l'exploitation

**Toutes les personnes rencontrées** possèdent des facteurs de bien-être de cette catégorie. Certains facteurs sont présents chez la grande majorité de ces éleveurs :

- **Se couper du travail** est un facteur **présent chez une grande partie** de notre échantillon : 12 des 16 personnes interrogées possèdent ce facteur de bien-être.

*« [Je suis au] conseil d'administration du foot. Mais pour l'instant c'est très bien comme ça. Pour l'instant on va tranquille. Et c'est vraiment quelque chose à part de l'exploitation et ça me fait du bien de couper. »*

- De même, 13 personnes possèdent le facteur **Avoir du temps libre pour soi**.

## AUTONOMIE

L'autonomie a plusieurs aspects : de **l'autonomie du système** lui-même à **l'autonomie dans la prise de décisions** liées au fonctionnement de l'exploitation. Elle regroupe trois facteurs de bien-être :

Autonomie
<ul style="list-style-type: none"><li>- Indépendance par rapport aux partenaires professionnels</li><li>- Autonomie décisionnelle</li><li>- Compétence et maîtrise de son système</li></ul>

L'autonomie est une catégorie qui concerne la totalité de notre échantillon.

L'autonomie décisionnelle est notamment un facteur présent chez beaucoup d'éleveurs, puisque seulement quatre personnes rencontrées ne possèdent pas ce facteur de bien-être.

*« Là à Microvert13 on est vraiment dans cultiver cette autonomie décisionnelle, donc ça, ça me plait bien. On a fait des formations sur de la stratégie d'entreprise, ça fait longtemps qu'on travaille sur le prix de revient... Beaucoup de formations. Moi j'aime bien sur la stratégie d'entreprise des choses comme ça. On se forme même avec des gens qui ne sont pas du milieu agricole, ça je crois que c'est vraiment un levier d'avenir. »*

## DYNAMISME

Le dynamisme correspond à une **projection dans l'avenir**, le souhait de **voir des évolutions dans son système**, avoir le sentiment d'avancer. Cette catégorie n'était pas présente dans nos hypothèses de départ, mais les deux facteurs qui la composent sont clairement ressortis de nos entretiens :

Dynamisme
<ul style="list-style-type: none"><li>- Avoir des projets</li><li>- S'améliorer techniquement, tester</li></ul>

---

<sup>13</sup> Association d'accompagnement à la réalisation de la comptabilité agricole

Cette catégorie est **la moins représentée** chez les agriculteurs rencontrés. Seulement cinq personnes ont un de ces deux facteurs, ou les deux. Cependant pour deux d'entre eux ce **sont des facteurs prioritaires**, il est donc important de les prendre en compte.

*« Pour moi je me sens bien aussi parce qu'on a des projets en fait. Et ça, ça amène aussi l'activité de la ferme. Des petits projets. Il y a pleins de choses à faire donc ça motive, et on est vraiment dans une démarche de progression aussi sur des petits points techniques. On n'est pas dans un rythme de croisière si on veut. J'espère que ça n'existera pas en fait, qu'on aura toujours cette envie-là, de progresser. »*

## 2. LES LEVIERS QUI PERMETTENT LA PRISE EN COMPTE DES FACTEURS DE BIEN-ETRE

Les éleveurs rencontrés utilisent différents leviers dans la prise en compte de leur bien-être. Il ressort de l'analyse de nos entretiens que **la nature de chaque levier est intimement liée à l'éleveur** qui le met en place. Une liste exhaustive n'aurait donc **pas d'intérêt ici car déconnectée du contexte personnel** de chaque éleveur. L'ensemble des leviers est répertorié en fonction de l'éleveur qui les met en place dans l'outil. Un extrait de l'outil présenté en Annexe 7. En revanche, **ces leviers peuvent être regroupés en cinq « familles »** en fonction des éléments de la vie de l'éleveur qui sont mobilisés : **les interactions sociales, le système d'exploitation** (production et commercialisation), **l'organisation du travail et des temps de vie, les équipements et bâtiments, la formation et l'information**. Après les avoir décrites, nous nous attacherons à les mettre en lien avec les catégories de facteurs présentées précédemment, en illustrant avec des propos d'agriculteurs.

### LES INTERACTIONS SOCIALES

Il s'agit de l'ensemble des leviers d'action qui passent par un **contact avec d'autres personnes**, la recherche d'un appui extérieur. Ce contact peut être recherché au sein de la famille, dans les groupes de pairs, dans son environnement professionnel (partenaires,

collègues, CUMA, syndicats, etc.), ou hors du monde agricole (amis, investissement associatif, etc.).

#### LE SYSTEME D'EXPLOITATION (PRODUCTION ET COMMERCIALISATION)

Il s'agit des **orientations du système dans l'exploitation que l'éleveur donne** pour prendre en compte ses facteurs de bien-être. Ils concernent par exemples, la conduite de l'exploitation, le système de production ou de commercialisation, le choix des fournisseurs.

#### L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DES TEMPS DE VIE

Il s'agit des choix effectués par l'éleveur dans **l'organisation de son travail**, la place et la priorité accordée à chaque tâche et les éventuelles « règles » qu'il s'impose (terminer le travail à une heure donnée par exemple). Ces leviers concernent également les choix effectués dans **l'organisation des temps de vie** (temps de travail, temps avec la famille, etc.).

#### LES EQUIPEMENTS ET BATIMENTS

Il s'agit des choix effectués dans **l'ergonomie et la fonctionnalité des bâtiments**, l'achat ou non de matériel agricole et l'investissement dans des équipements plus performants.

#### LA FORMATION ET L'INFORMATION

Il s'agit de choix concernant les **moyens utilisés pour avoir accès aux informations nécessaires à la prise en compte de ses facteurs de bien-être**. Ces choix concernent par exemple l'intégration à des groupes de travail, le fait de suivre des formations, la lecture de revues spécialisées, ou encore l'échange avec des pairs considérés plus compétents sur un sujet donné.

Nous allons maintenant mettre en lien ces familles de leviers avec les catégories de facteurs identifiées en amont. En effet, il ressort de notre analyse que les leviers principalement utilisés dans la prise en compte de chaque catégorie de facteurs diffèrent en fonction de ces catégories. Dans cette figure, les catégories de leviers sont présentées en colonnes et celles de facteurs en ligne. Le gradient de teinte indique si la famille de leviers est très présente dans la prise en compte de la catégorie de facteurs correspondante (plus foncé), présente (intermédiaire), peu présente (plus clair), absente (blanc).

TABLEAU 3 : INTERACTIONS ENTRE LES CATEGORIES DE FACTEURS DE BIEN-ETRE (EN LIGNES) ET LES CATEGORIES DE LEVIERS (EN COLONNES)

Famille de leviers \ Cat. Facteurs	Interactions sociales	Système	Organisation du travail	Equipements et Bâtiments	Formation et Information
Estime de soi	Très présente	Absente	Présente	Absente	Absente
Relations	Très présente	Absente	Très présente	Peu présente	Peu présente
Situation économique	Absente	Très présente	Très présente	Présente	Présente
Être en accord avec soi-même	Très présente	Très présente	Très présente	Absente	Présente
Investissement physique et mental	Présente	Très présente	Très présente	Très présente	Peu présente
Autonomie	Peu présente	Présente	Peu présente	Absente	Très présente
Dynamisme	Absente	Très présente	Absente	Absente	Très présente

Nous remarquons que dans la catégorie de facteurs **Estime de soi**, les **leviers ayant trait aux interactions sociales sont très présents**. Cela s'explique par le fait que la reconnaissance et le soutien sont des facteurs importants de cette catégorie, et que ceux-ci passent nécessairement par autrui (Ricoeur, 2004).

*« Quand je vais en formation je suis contente. On discute aussi chacun de nos problèmes. Ça permet de prendre du recul. Quand t'es tout seul chez toi tu te dis que c'est énorme, et puis quand tu discutes avec ton collègue tu te rends compte que oui, il a le même, et puis après ça se règle et c'est pas grave. »*

Pour la catégorie de facteurs Relations, les leviers ayant trait aux interactions sociales sont sans surprise très présents. La forte présence des leviers ayant trait à l'organisation du travail (essentiellement se libérer du temps) révèle un nécessaire besoin d'avoir du temps hors travail pour entretenir des relations sociales.

*« Tu vois le soir j'aime bien finir à 18h15 le boulot, parce que quand tu as des copains qui sont salariés à 20h ils sont rentrés chez eux. Et puis aussi c'est à nous de nous adapter aux horaires des salariés. »*

La catégorie de facteurs **Situation économique** fait appel à **beaucoup de leviers différents**, mais en majorité **des leviers en lien avec le système de l'exploitation**. En effet ce sont les choix tels que valorisation du produit ou les sources d'alimentation du troupeau qui permettent d'élaborer une stratégie financière.

*« Quand tu as des produits à valeur ajoutée, en bio, et que de l'autre côté en plus tu maîtrises techniquement ton système herbager et que tu réduits tes intrants, et qu'en plus tu as une culture de l'investissement modéré [...], ton revenu il est là »*

La catégorie de facteurs **Être en accord avec soi-même** fait appel à **l'ensemble des familles de leviers, excepté l'équipement**. Cela est dû au fait que les **valeurs portées par des différents éleveurs** ne sont pas les mêmes de l'un à l'autre. Par exemple, pour **défendre une vision du métier d'agriculteur**, les **leviers vont davantage toucher aux interactions sociales comme le syndicalisme**. En revanche le **choix du système** va être important pour les personnes avec des **fortes valeurs de respect de l'environnement et des animaux**. De même cette catégorie comprend le facteur « faire des choses qu'on aime » qui comporte des aspects différents pour chaque éleveur, qui font donc appel à des leviers différents.

*« Je préfère me mettre plus au lait. Pourtant il y a moins de travail sur le porc mais je préfère les vaches laitières. Je pense que dans deux ans j'arrête et reste qu'avec les vaches »*

En ce qui concerne l'investissement physique et mental, tous les types de leviers sont utilisés. Les plus fréquents sont ceux sur le système, l'organisation du travail et l'équipement. En effet ce sont notamment eux qui vont définir la pénibilité physique imposée.

*« Et puis physiquement... soucis d'épaule, soucis de coudes. Donc on a opté pour le robot de traite. Principalement pour un choix physique. Parce que les troupeaux ont grandi donc les gestes sont de plus en plus répétitifs, c'est plus possible. »*

La catégorie de facteurs **Autonomie** fait principalement appel à des leviers en **lien avec la formation et l'information**. Ceux-ci jouent particulièrement sur l'autonomie décisionnelle et la maîtrise de son système.

*« Là à Microvert on est vraiment dans cultiver cette autonomie décisionnelle, donc ça, ça me plait bien. On a fait des formations sur de la stratégie d'entreprise, ça fait longtemps qu'on travaille sur le prix de revient. »*

### 3. LES CONTRAINTES EXTERNES QUI ONT UN IMPACT SUR LE BIEN-ETRE

Il est important de noter l'**importance du contexte** de la personne dans la mise en place de leviers. Un certain contexte peut être **favorable ou défavorable** à la mise en place d'un levier.

Certains agriculteurs ont cité des **atouts** permettant la mise en place d'un certain nombre de leviers : le dynamisme du territoire ou la disponibilité du service de remplacement en sont deux exemples parlants. En ce qui concerne le dynamisme du territoire cela permet une facilité d'accès à des réseaux et à l'intégration à la vie locale. Quant à la disponibilité du service de remplacement, elle permet de prendre plus facilement des jours de congés pour se couper du travail ou passer du temps avec sa famille.

De plus, nous avons identifié un certain nombre de **contraintes externes**, ayant un impact direct sur les facteurs de bien-être des éleveurs. Celles-ci correspondent à des éléments de leur contexte sur lesquels ils n'ont **pas de prise**, et qui **limitent** la satisfaction de leurs facteurs de bien-être. Il s'agit bien d'éléments que les éleveurs ont identifié eux-mêmes. Ils ont pu être abordés tant dans la première partie des entretiens (récits de vie) que lorsque nous les avons interrogés sur leur appréciation de leur propre bien-être.

Ici encore, nous avons regroupé les contraintes exprimées en huit items :

#### LES CONTRAINTES D'ORDRE RELATIONNEL (8 ELEVEURS)

Il s'agit des **éventuels conflits** que l'éleveur peut avoir avec sa famille, ses associés s'il y a lieu, ses voisins, son entourage, mais aussi de l'expression d'un **manque de contact ou de discussion avec l'entourage**, ainsi que le fait de ne **pas se sentir soutenu** par les personnes que l'éleveur fréquente. Le **lien au territoire proche** de l'exploitation est également évoqué (territoire peu dynamique).

*« L'ambiance est pas terrible en campagne, surtout en ce moment. [...] C'est ce que je disais avant, l'ambiance... Bah la campagne, il y a des communes où ça marche bien et là on est tout un secteur ou pff... Rien que sur la route là, il y a quand même quelques agriculteurs, il y a des particuliers. Il y a beaucoup d'endroits où ils font des petites fêtes de village, pour se connaître. Parce que là on connaît pas ceux qu'il y a sur notre route. »*

#### LES CONTRAINTES D'ORDRE ECONOMIQUE (5 ELEVEURS)

Il s'agit principalement **du revenu jugé trop faible**, qu'il soit lié au prix du lait ou aux aides PAC.

- Le prix du lait :

*« Ben ça te motive pas spécialement quoi. Tu fais ton boulot parce que de toute façon, t'as pas le choix il faut bien le faire. Mais tu serais un peu plus rémunéré ça serait plus facile quoi. Tu serais plus heureux aussi. »*

- Les aides :

*« Mais la crise ça fait deux ans que ça dure, donc ça commence à être dur et en plus - c'est ça qui m'énerve le plus - en face l'Etat ils sont extrêmement mauvais payeurs. Donc ils sont en retard sur les aides un truc de malade. Nous on est en train d'avoir des grosses difficultés financières parce qu'on est payé une misère, et en plus ce qu'on pourrait avoir pour avoir un petit peu de sous, on l'attend parce que l'Etat n'est pas là pour nous aider »*

## LES CONTRAINTES QUI EMANENT DE L'ENVIRONNEMENT REGLEMENTAIRE (3 ELEVEURS)

Il s'agit principalement des contraintes liées à l'obligation de respecter des normes qui sont jugées trop nombreuses et parfois absurdes. Un éleveur nous parle également de freins qu'il a ressenti à son installation car selon lui, il ne rentrait pas dans les critères lui permettant de prétendre aux aides à l'installation.

*« Je trouve que c'est un peu abusé certains trucs, et puis de toute façon les mises aux normes tu vas en avoir une à faire, et 3 ans après on va te dire que c'est plus assez grand la fosse. Et on a l'impression, - de toute façon c'est sûr - qu'ils le font exprès pour qu'on réinvestisse toujours, en permanence, faire travailler les entreprises autour de nous. Sauf que nous au bout d'un moment on en a marre, on peut plus. Et ce qui m'énerve c'est que nous on a les normes comme ça à faire, bon c'est bien les normes, pour moi couvrir du fumier alors que tu as des gens qui dorment dehors, je suis désolée il faut revenir à la réalité. Je préfère autant donner un logement à quelqu'un qui dort dans la rue que de mettre un truc sur ma fosse, je sais pas comment te dire ça mais je trouve ça hallucinant quand même. »*

## LES CONTRAINTES LIEES AU FONCIER (2 ELEVEURS)

Les éleveurs qui expriment cette contrainte ont une **exploitation proche d'une agglomération** et doivent faire face à la concurrence de l'urbanisation. Pour l'un la proximité de l'agglomération lui interdit tout agrandissement (pas de terrains agricoles disponibles), pour l'autre c'est le fait de voir une partie de ses parcelles de pâturage menacée par l'urbanisation de la commune.

*« Le PLU est en révision depuis 1 an et demi, et à ce moment-là on a appris que la commune voulait urbaniser 15ha sur ma ferme, dont 12ha accessibles aux vaches, juste devant les bâtiments là... Et pour moi c'était pas possible. Enfin c'était un peu dans les tuyaux depuis longtemps parce que le supermarché Leclerc [voisin aux parcelles en question] voulait faire un hypermarché et convoitait les terres ici. [...] La commune avait laissé tomber ce projet commercial, mais elle a toujours l'idée d'urbaniser, cette fois en faisant de l'habitat, donc des lotissements. Donc on s'est battu pas mal. Enfin on se bat contre ça. A travers un petit collectif, monté en janvier. »*

#### LES CONTRAINTES LIEES AU MODE DE COMMERCIALISATION (2 ELEVEURS)

Il s'agit de la **sensation de perte de pouvoir sur la manière de commercialiser son produit**. Celle-ci est principalement liée au fait de ne pas arriver à changer de laiterie même s'ils le souhaitent, et de ne pas avoir de pouvoir dans la négociation du prix de vente du lait.

*« On n'a pas le droit de vendre du lait à quelqu'un d'autre, enfin on a le droit mais personne ne va venir nous l'acheter, donc il y a une entente illicite là-dessus. On ne peut pas faire jouer la concurrence. Et sur le prix du litre de lait c'est pareil, à chaque fois qu'il y a quelqu'un qui vend on devrait dire au moment de partir tiens c'est tel prix, aujourd'hui on nous dit un mois après, tiens on vous paye tant. On n'a rien à dire, en plus on nous fait la fiche de paye de lait, alors que toute entreprise facture ce qu'elle vend. Il y a une grande part de responsabilité de la part des agriculteurs aussi. La facturation on n'aurait jamais dû la déléguer c'est n'importe quoi. Les gens ont voulu s'enlever la contrainte administrative de tout ça, la simplicité. »*

#### LES CONTRAINTES D'ORDRE SOCIETAL (2 ELEVEURS)

Les **critiques sociétales sur le métier d'agriculteur** est exprimé par ces éleveurs comme une contrainte forte. Ils se sentent visés par des critiques qu'ils jugent nombreuses et infondées.

*« Les médias nous oppressent, mais c'est à nous aussi de communiquer, d'aller vers les autres et expliquer ce qu'on fait. Les gens pensent savoir, mais ils ne savent pas comment on travaille. Nous on n'est pas en bio, on est en système conventionnel et je trouve qu'on protège la nature aussi. Toute façon c'est notre ressource donc si on la détruit on ne pourra pas en vivre. »*

#### LES CONTRAINTES D'ORDRE AGRONOMIQUE (2 ELEVEURS)

Il s'agit ici du fait de devoir **composer avec des parcelles de mauvaise qualité agronomique** qui ne permettent pas l'usage que l'éleveur aimerait en avoir.

*« Mais comme on a des qualités de terre compliquées, [je fais un peu de maïs, un peu de concentré] plutôt que d'adapter mon litrage produit à la qualité de la terre. On ne produirait pas 530 000L de lait parce que clairement la qualité des terres ça serait plutôt 400 000. Parce que les parcelles compliquées, les amener dans l'affouragement des vaches, tu baisses en lait. »*

## LES CONTRAINTES D'ORDRE POLITIQUE (2 ELEVEURS)

Il s'agit du fait de **ne pas se sentir pris en compte dans l'élaboration des politiques agricoles**. Certaines orientations de ces politiques ne conviennent pas à ces éleveurs bien qu'elles aient un impact direct sur leur vie au quotidien.

*« Avant on avait plus de prise sur les choses. Avant on voyait efficacité de l'action menée, maintenant ce n'est plus le cas, depuis qu'il y a plus d'influences européennes ou mondiales. [...] Avant il y avait des attributions de quota qu'on pouvait négocier, maintenant... »*

*« Aujourd'hui au niveau politique on nous pousse tout le temps à investir comme des cons pour produire plus pour gagner du temps. En fait on travaille toujours plus. On travaille pour les autres quoi. »*

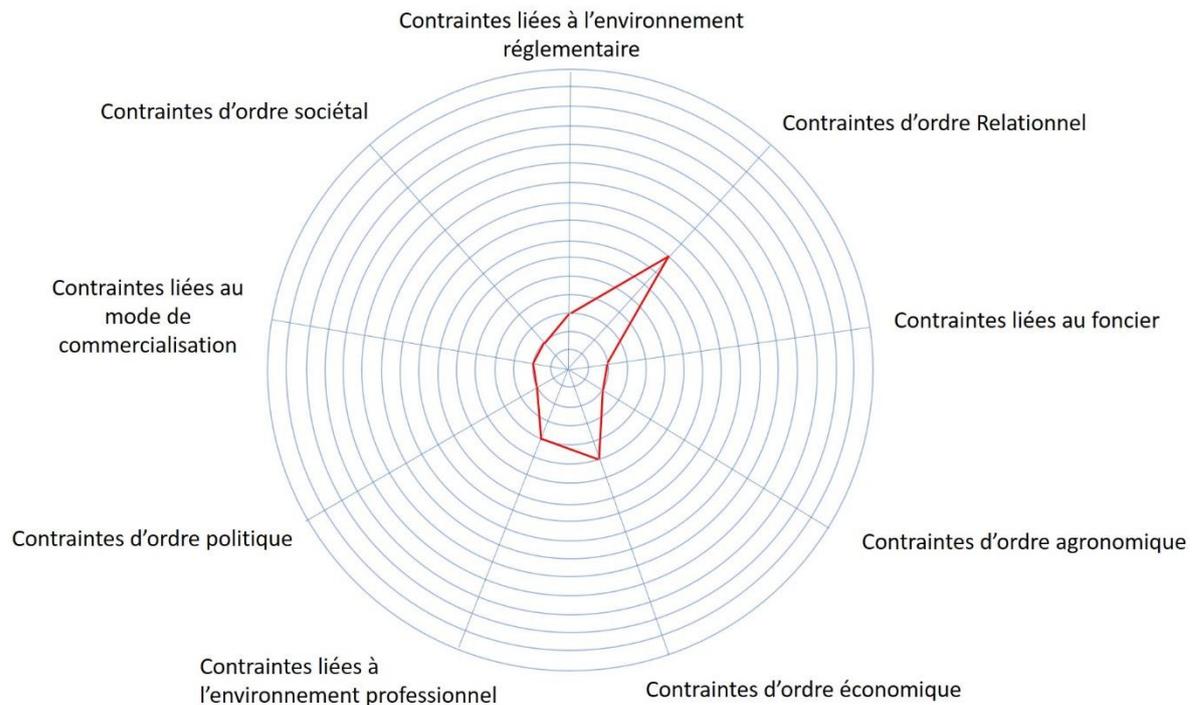
## LES CONTRAINTES LIEES A L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL (2 ELEVEURS)

Il s'agit surtout des contraintes liées **au service de remplacement**. Plusieurs éleveurs nous ont parlé de leur difficulté à se faire remplacer, ou à leur insatisfaction du service. L'alternance de vachers qui ne connaissent pas bien la ferme est notamment vécue comme un poids.

*« Le service de remplacement a pris le relais mais ça a été un peu compliqué. Il y a eu beaucoup de personnes. Pendant neuf mois j'ai été arrêtée donc pendant neuf mois on a eu du monde dans la salle de traite à tourner. C'est ce qui a été dur, ils ont pas réussi à avoir une organisation qui faisait que c'était facile pour nous. Tous les vendredis j'appelais le service de remplacement pour savoir si j'aurai quelqu'un le lundi, c'était insupportable. [...] Et après ça tournait tout le temps. Des fois j'avais trois personnes différentes dans la semaine. »*

L'ensemble de ces contraintes est présenté dans la figure 15. Les branches correspondant à chaque contrainte sont graduées de 1 à 16 en fonction du nombre d'élèves qu'elles touchent. Il ressort que les contraintes d'ordre relationnel et économique sont les plus présentes dans notre échantillon.

FIGURE 14: REPRESENTATION DES CONTRAINTES EXTERNES



Source : les auteurs

#### 4. DES PROFILS SINGULIERS

Nous cherchons ici à faire **le lien entre les caractéristiques des personnes** pris en compte pour l'échantillonnage (qui s'est basé sur les conclusions tirées des entretiens institutionnels) **et les facteurs de bien-être identifiés**. Pour cela, nous allons expliciter les hypothèses que nous faisons sur ces liens et les vérifier. Le but est de voir s'il est possible de faire des regroupements

par profils qui seraient représentatifs de certains besoins en termes de bien-être. Ces hypothèses sont les suivantes :

- « Les personnes non issues du milieu agricole ont plus besoin de se couper du travail »

Sur les six personnes dont les parents ne sont pas agriculteurs, une seule ne possède pas ce facteur de bien-être, et deux l'ont comme facteur prioritaire. Cependant sept des dix personnes issues du milieu agricole l'ont également, dont deux en facteur prioritaire.

---

Nous ne pouvons donc pas dire que le fait d'avoir besoin de couper du travail est en lien direct avec le fait de venir ou non du milieu agricole.

---

- « Ceux qui n'habitent pas sur la ferme soulignent plus le fait de se couper du travail »

---

De même que pour l'hypothèse précédente, il n'y a aucun rapport entre le fait d'habiter sur la ferme et le fait d'avoir besoin de se couper du travail.

---

- « Les personnes plus âgées ont d'avantage les facteurs de bien-être liés à leur santé et leur confort de travail »

Lorsque l'on compare l'âge des personnes avec le fait d'avoir ou non les facteurs "travailler correctement" et "être en bonne santé", on n'observe aucun rapport entre ceux-ci.

---

Ainsi nous ne pouvons pas dire que ce sont les personnes les plus âgées qui ont besoin de confort de travail et de prendre en compte leur santé.

---

- « Ceux qui sont en GAEC soulignent plus le fait d’avoir du temps pour soi et sa famille »

Comme nous l’avons précisé plus haut, presque tous les éleveurs rencontrés ont comme facteur de bien-être “avoir du temps libre pour soi”. Seuls trois personnes n’ont pas ce facteur de bien-être. Ces trois personnes sont justement en GAEC.

---

Les personnes en GAEC ne sont donc pas celles qui ont plus besoin d’avoir du temps pour elles. Le besoin de passer du temps avec sa famille ne dépend pas non plus de cette caractéristique.

---

- « Ceux qui sont plus jeunes ou plus récemment installés présentent davantage les facteurs de bien-être liés au dynamisme »

Les deux éleveurs ayant les facteurs de bien-être liés au dynamisme en facteurs prioritaires sont les deux s’étant installés le plus récemment (un an et deux ans). Parmi eux se trouve le plus jeune de l’échantillon et un autre jeune dans la moyenne basse de l’échantillon.

---

On peut donc dire que dans le cas des éleveurs que nous avons rencontrés, le dynamisme est bien une catégorie de facteurs qui concerne principalement les jeunes s’étant installés récemment.

---

#### DES FACTEURS DE BIEN ETRE QUI EVOLUENT AU COURS DE LA VIE

La seule hypothèse validée est le lien entre le dynamisme et le fait de s’être installé récemment. Les autres hypothèses que nous avons formulées ne sont pas validées.

Ainsi, il y a effectivement une **évolution des facteurs de bien-être au cours de la vie de la personne et de son exploitation**. En effet, même si la nécessité de prendre en compte sa santé et son confort de travail ne vient pas seulement en vieillissant, d’autres facteurs sont liés à des étapes de la vie : le **dynamisme est plus important au moment de l’installation**, lorsque les éleveurs sont jeunes. De plus nous avons remarqué **la place très importante que prennent les enfants lorsqu’ils arrivent**. Les éleveurs expriment alors besoin de moins s’investir dans

l'associatif, faire moins de projets et travailler plus efficacement, pour trouver du temps pour leurs enfants. En parlant de la naissance de son fils, un agriculteur a exprimé :

*« Ben du coup ça passe au premier plan, c'est clair. Donc j'étais plus efficace avec peut-être aussi moins de projets en vue, ça s'est un peu calmé. »*

#### LA NECESSAIRE PRISE EN COMPTE DE L'INDIVIDUALITE DE CHACUN

Il apparaît donc que les caractéristiques prises en compte dans notre échantillon (âge, type de structure, origine agricole, etc.) et les facteurs de bien-être identifiés ne présentent pas de corrélation. Il n'est donc pas possible de faire des « profils types » d'éleveurs.

Les facteurs de bien-être et les leviers pour agir dessus doivent donc être abordés en prenant en compte l'**individualité de chaque personne**. Ces facteurs ne **dépendent pas des caractéristiques descriptives** de la personne (à partir desquelles nous avons élaboré notre échantillon), **mais de sa personnalité et sa sensibilité**.

#### REMARQUES

Les analyses des entretiens nous amènent à formuler plusieurs constats, qui viennent compléter les résultats précédemment décrits :

- Certains éleveurs ont des facteurs de bien-être opposés. Ainsi pour certains la “Stabilité de l'exploitation” est un facteur de bien-être, alors que pour d'autres ce sera “Avoir des projets”. Cela illustre le fait que les facteurs de bien-être identifiés chez un éleveur ne sont pas généralisables à l'ensemble des éleveurs.
- Les personnes exprimant avoir souffert d'un manque de reconnaissance ou de critiques à leur installation placent “la réussite” comme un facteur de bien-être.
- Une seule personne a mis en avant le fait d'avoir choisi son métier pour nourrir des gens. Dans les choix qui poussent à faire ce métier, le lien à la terre et aux animaux ainsi que le fait d'être son propre patron sont des éléments qui sont davantage évoqués.
- Plusieurs femmes ont exprimé le poids des tâches quotidiennes qui leur revient. En plus du travail sur l'exploitation, elles concernent (dans leur cas) l'entretien de la maison et le soin des enfants. Nous avons d'ailleurs remarqué que lorsque les personnes rencontrées évoquent la famille, les femmes ont tendance à parler de leurs « enfants »,

tandis que les hommes vont davantage utiliser le mot « famille ». On note également chez certaines éleveuses rencontrées l'idée de « sacrifice » pour ses enfants.

*« Avec les enfants je me suis battue pour qu'ils soient bien c'est surtout ça. Moi c'était après, c'était eux avant »*

- Certains éleveurs rencontrés sont entourés par d'autres agriculteurs qui ont une vision du métier très différente de la leur. Ils expriment des difficultés à se mettre en réseau. Parmi eux, certains arrivent à aller chercher du soutien ailleurs : plus loin géographiquement, dans des groupes ou syndicats qui correspondent plus à leurs valeurs ou leur système de production, ou encore dans le monde non-agricole. A l'inverse d'autres n'y parviennent pas et se retrouvent plus isolés.

## 5. CONSTRUCTION ET PRESENTATION DE L'OUTIL

Nous venons de voir les différents facteurs de bien-être à prendre en compte chez les éleveurs. Comme nous l'avons dit en introduction de ce document, le but de cette étude est également de proposer un outil pour aider les agriculteurs à prendre en compte ce bien-être. Revenons tout d'abord aux conclusions tirées des parties précédentes que nous devons considérer pour l'élaboration de cet outil :

- Comme nous l'avons vu lors des entretiens institutionnels (Cf IV.B.4), un outil d'appui à la réflexion sur la qualité de vie au travail doit présenter certaines caractéristiques : il doit être **facile à prendre en main** et simple d'utilisation ; il doit permettre de **proposer des pistes de réflexion**, en se gardant de donner des préconisations « toutes faites » ; il doit être **mobilisable aussi bien en groupe que par une personne seule**. Nous avons évoqué le fait qu'un appui sur des témoignages pourrait être pertinent pour alimenter des discussions et réflexions.
- Comme nous venons de le voir, les facteurs comme les leviers sont **multiples et propres à chaque personne**. Dès lors, il semble intéressant de proposer des fiches descriptives de chaque éleveur rencontré. Cela permettra à chacun d'aller voir les éléments qui l'intéressent dans chaque fiche, en fonction de ce à quoi il s'identifie.

L'outil élaboré se présente donc de la façon suivante :

- Des fiches détaillées des catégories de facteurs. Elles présentent la liste des facteurs de la catégorie et les leviers utilisés pour chacun d'eux. Les personnes concernées par ces leviers sont citées, ce qui permet de se référer aux portraits correspondants. Ainsi il est possible de replacer les leviers dans leur contexte.
- Des portraits détaillés des 16 éleveurs ou couples d'éleveurs rencontrés. Chacun comporte le contexte personnel et les facteurs de bien-être de la personne. Un tableau présentant les leviers utilisés par celle-ci, ses contraintes externes et leurs impacts sur ses facteurs de bien-être y est associé.

Cet outil propose à des agriculteurs voulant réfléchir à leur bien-être (qu'ils soient seuls ou en groupe) de se projeter dans leur situation personnelle (actuelle ou future) au travers des différents portraits présentés. Les leviers répertoriés sont des **suggestions de ce qu'il est possible de mettre en place pour satisfaire ses facteurs de bien-être**. Le but est également de se rendre compte de l'impact que peut avoir la mise en place d'un levier pour

un facteur de bien-être sur d'autres facteurs. Il amène donc à réfléchir sur la **nécessaire priorisation de ses propres facteurs de bien-être**.

Il a donc pour but d'amener chacun à réfléchir sur soi-même et ne donne pas de préconisations générales.

Un extrait de l'outil est présenté en annexe (Cf Annexe 7). Les figures suivantes (Figures 15, 16 et 17) reprennent la présentation des fiches présentes dans l'outil :

FIGURE 15 : PRESENTATION DES PAGES "CATEGORIES DE FACTEURS" DE L'OUTIL

CATEGORIE		
Définition		
FACTEUR	LEVIER 1	PRÉNOMS
	LEVIER 2	PRÉNOMS
Remarques		

Source : Les auteurs

FIGURE 16 : PRESENTATION DES PAGES "PORTAIT" DE L'OUTIL

NOM	
<b>Profil</b>	<b>Données exploitation</b>
Age.....	Surface.....
Formation et autres expériences pro.....	Nombre d'animaux.....
Issu du milieu agricole.....	Litrage.....
Avec qui il travaille.....	Systeme.....
Habite sur la ferme.....	Productions.....
Groupes.....	Commercialisation.....
Syndicats.....	
<b>Historique</b>	
<b>Particularités individuelles</b>	
<b>Sa définition du bien-être</b>	
<b>Facteurs de bien-être prioritaires</b>	<b>Contraintes externes</b>
<b>Facteurs de bien-être secondaires</b>	
<b>Remarques particularités</b>	

Source : les auteurs



## 6. QUELQUES ELEMENTS SUBSIDIAIRES : PROPOS D'ÉLEVEURS

Au cours de nos entretiens certains éléments sont ressortis qui n'ont pas de lien direct avec notre problématique. Des éleveurs ont exprimé des craintes vis-à-vis de l'évolution de l'agriculture. D'autres ont apporté des idées d'amélioration concernant le monde agricole. Nous avons voulu retranscrire leurs propos dans cette partie.

### DES CRAINTES VIS-A-VIS DE L'AVENIR

- L'avenir de l'agriculture biologique : comme de plus en plus d'éleveurs font le choix de l'agriculture biologique pour des raisons économiques, certains ont peur qu'elle perde de son éthique, et de sa valeur ajoutée.

*« Il y a des bio aujourd'hui moi ils me font peur, ils essayent de reproduire le système conventionnel intensif et c'est pas cohérent »*

*« Dans la bio il y a d'autres systèmes ; bio cohérence et bio intensif. Parce qu'entre les bio d'il y a 30 ans et les bio d'aujourd'hui, des bios à 700 000 ou 800 000 ou même 1 000 000 de litres de lait, c'est du bio d'accord mais intensif quand même »*

- La disparition des petites fermes, et avec celle-ci la perte de l'autonomie des producteurs

*« Capitaliser ça va un moment mais... Et puis après il faudra quelqu'un pour reprendre ces fermes. C'est pas des jeunes de vingt ou trente ans qui vont reprendre ces grosses structures là. On nous pousse à investir, à s'agrandir mais qu'est ce qui va se passer à la reprise ? C'est des laiteries où des investisseurs étrangers qui vont racheter. Et on serait plus maître de notre destin. Il n'y aura plus la liberté. Pour moi on ne sera plus dans le métier de paysan ou d'agriculteur, on perd ces valeurs-là. »*

*« A l'époque de nos parents c'était intensification, intensification, tout le monde était dans ce truc-là. Aujourd'hui c'est sans doute plus accentué qu'il y a 30 ans [...] Et puis il y a des étables où tout est connecté. Sauf que le tout connecté j'ai tendance à dire aujourd'hui que la plupart de ces exploitations, là, en 2016, n'ont pas tiré de revenu. En moyenne c'est ça. Et donc je me pose la question : est-ce que c'est ces fermes là ou des fermes comme les nôtres qui vont le plus attirer des jeunes, venant d'un autre milieu en plus ? »*

- Ne pas s'en sortir si le prix du lait ne remonte pas.

*« La ferme qu'on vient de reprendre c'est une liquidation judiciaire. Le jeune avait 30-34 ans, donc oui ça aussi ça fait peur. Tu dis, lui il vient de s'installer, donc il n'a pas réussi à faire face avec la conjoncture, mais demain ça peut être nous aussi ça. Donc ça fait peur pour nous, pour le milieu et tu te dis mais comment ça va finir quoi ? Est-ce qu'il va rester des agriculteurs ? »*

#### DES PROPOSITIONS

- Décider d'une date de fin d'association dès l'entrée dans un GAEC.

*« Faut pas que ce soit vécu comme un échec. Et les GAEC, à mon avis c'est ça le problème, quand on le quitte les gens croient que c'est un échec parce qu'on « casse » le GAEC. On en avait parlé, il faudrait presque avoir un, mettons que je rentre dans un GAEC pendant cinq ans. Une date butoir. Si on veut continuer on re-signe mais on a une date butoir. Parce que là dans la tête on rentre quand même pour une carrière. Ça peut être mal vécu au moment du départ. »*

- Défisicaliser le remplacement plutôt que l'investissement dans du matériel

*« La défiscalisation sur le matériel c'était une grosse connerie. On aurait mieux fait d'être défiscalisés sur de l'humain, non mais c'est clair. Je pense qu'un vrai projet agricole ça serait qu'on défiscalise des heures, parce que beaucoup sont au bout du rouleau, ça ramènerait de l'emploi, ça remettrait des bassins de production en vie parce qu'il y a un potentiel énorme. »*

## VI. DISCUSSION

### A. APPORTS ET PRECONISATIONS

Revenons à la problématique de notre étude : « Comment améliorer la qualité de vie des éleveurs laitiers ? »

Comme nous l'avons vu, les facteurs de bien-être sont propres à chaque personne et il n'est pas possible de regrouper les éleveurs selon des profils. Pour aider les agriculteurs à améliorer leur qualité de vie il serait donc pertinent de leur permettre de réaliser la démarche suivante :

- **Identifier** ses propres **facteurs** de bien-être ;
- Les **prioriser** : quels sont les facteurs les plus importants, sur lesquels aucune concession n'est possible, et ceux qui le sont moins ? Cette partie est importante car les leviers mis en place peuvent avoir involontairement un impact négatif sur d'autres facteurs de bien-être ;
- **Identifier** les **contraintes** externes sur lesquels il n'a pas de prise et avec lesquelles il doit donc composer ;
- **Identifier** les **leviers accessibles**.

Cette démarche peut être personnelle, réalisée en groupe ou avec un accompagnateur. L'important est de ne pas perdre de vue l'aspect **individuel** de celle-ci. Cependant le fait d'y réfléchir en groupe peut permettre des prises de conscience que ce soit sur les facteurs de bien-être ou sur les leviers. Nous avons noté lors des entretiens **l'importance des groupes d'échanges entre pairs pour ceux qui y prenaient part**. Cet échange horizontal, basé sur le travail réel, nous paraît être une solution à ne pas négliger.

L'outil que nous proposons a pour but de favoriser cette démarche. Il propose **un support de réflexion sur les facteurs de bien-être**, les leviers ainsi que les contraintes externes. En s'identifiant aux différents portraits, **l'éleveur peut mettre en regard sa situation avec celles décrites dans les fiches**.

Pour finir, il peut paraître parfois évident de considérer qu'un "type" d'éleveur va avoir principalement certains facteurs de bien-être. L'idée selon laquelle les personnes âgées ont plus besoin de prendre en compte leur confort de travail, ou que les personnes ayant travaillé à l'extérieur avant de s'installer ont davantage besoin de se couper du travail, n'est pas ressortie

de nos entretiens. Les résultats de notre étude montrent qu'il est important de **prendre conscience de la spécificité de chaque individu pour prendre en compte son bien-être.**

## B. DOMAINE DE VALIDITE DE L'ETUDE

Notre étude apporte donc une nouvelle approche, mais il est important de rappeler que celle-ci se limite à un domaine de validité précis. En effet elle s'applique à un échantillon d'éleveurs laitiers, d'un territoire donné et dans une période temporelle précise.

### 1. UNE ETUDE QUI S'APPLIQUE AUX ELEVEURS LAITIERS

Le choix a été fait de recentrer cette étude sur les éleveurs laitiers. Bien que notre problématique générale soit la prise en compte de la qualité de vie des agriculteurs, les conclusions tirées ne peuvent s'appliquer qu'à la catégorie d'agriculteurs que nous avons rencontré, à savoir les éleveurs laitiers. En effet, comme nous l'avons vu dans le contexte de cette étude, les caractéristiques du travail sont variable d'une filière agricole à l'autre (Cf III.B.2). Par exemple, l'astreinte fait partie du contexte des éleveurs et cadre les leviers qu'ils peuvent mettre en place.

### 2. UNE ETUDE QUI CONCERNE UN TERRITOIRE DONNE

Notre étude a été réalisée sur un territoire bien particulier : le transect allant de Rennes jusqu'au département de la Manche en passant par Fougères. Il se situe donc dans ce que Ricard (2014) nomme le Grand-Ouest, un territoire où l'on trouve « des producteurs nombreux qui s'inscrivent dans des dynamiques intensives héritées de la révolution agricole, des bassins laitiers étendus, denses et peu coûteux à collecter ». Nous avons vu dans la première partie de cette étude (Cf II.B.1.) que ce territoire est particulier par trois aspects :

- C'est un territoire fortement laitier : il y a une forte présence de l'industrie laitière, et l'Ille-et-Vilaine est le plus gros producteur de lait en France ;
- C'est un territoire dynamique, qui possède de nombreux organismes et groupements agricoles, comme les CUMA ;
- Il comporte de nombreuses fermes, de grandes tailles et mécanisées.

Bien qu'au travers de nos entretiens nous ayons essayé de rencontrer la plus grande diversité possible d'éleveurs, ils présentent tous un contexte commun lié au territoire : l'intégralité des

éleveurs de notre échantillon livrent leur lait (au moins en partie) à l'industrie ; la grande majorité d'entre eux adhère à une CUMA (15 éleveurs sur 16) ; les volumes de lait produit sont généralement supérieurs à la moyenne nationale<sup>14</sup>. Cette diversité est donc relative, un élargissement à d'autres territoires (zones de montagnes par exemple) demanderait de prendre en compte des contextes très différents (exploitations plus petites, diversité des circuits de commercialisation, moins de réseaux, etc).

### 3. UNE ETUDE REALISEE A UN TEMPS DONNE

Enfin, il est important de replacer notre étude dans son contexte temporel. Comme nous l'avons vu dans le contexte de l'étude, la filière laitière, comme le reste de l'agriculture a subi des modifications récentes. L'apparition puis la disparition des quotas a notamment provoqué des bouleversements récents dans la filière. En 2016 le prix du lait a atteint son minimum depuis 2009<sup>15</sup> (CNIEL, 2017). Il est important de ne pas déconnecter les résultats obtenus dans notre étude de cette réalité temporelle. En effet l'étude montre également que les facteurs de bien-être évoluent et que leur importance dépend du contexte de la personne – donc, du contexte global.

## C. PERSPECTIVES

Comme nous venons de le voir, notre étude s'applique à un cas précis. Elle apporte des pistes de réflexion qui gagneraient à être élargie par d'autres études sur le sujet.

### 1. QUELQUES PISTES DE REFLEXIONS POUR DES ETUDES FUTURES

#### COMPLETER PAR UN ECHANTILLON PLUS DIVERSIFIE

Tout d'abord, nous avons rencontré exclusivement des éleveurs en activité. Il serait intéressant d'étoffer cette enquête avec des entretiens adressés à des personnes retraitées. Celles-ci pourraient apporter la vision d'un parcours d'agriculteur abouti (de l'installation à la retraite) et de l'évolution de leur qualité de vie au cours de celui-ci. En effet, Avril et al. (2010) expliquent que « s'intéresser aux retraités permet de saisir des trajectoires complètes, alors que les trajectoires des personnes toujours actives sont par définition inachevées et que leur rapport au travail peut évoluer » (AVRIL et al., 2010).

---

<sup>14</sup> 394 000L lait en moyenne par an et par exploitation en 2014 (CNIEL, 2017)

<sup>15</sup> 294 euros/1000L en moyenne en 2016 (CNIEL, 2017)

De plus il serait intéressant de compléter cette étude par la vision des entreprises qui travaillent en lien avec les agriculteurs, telles que des banques, des laiteries, etc. En effet cela permettrait de mieux comprendre l'environnement des agriculteurs et de le mettre en lien avec leur propre vision de cet environnement.

#### ELARGIR L'ETUDE A D'AUTRES TERRITOIRES ET D'AUTRES PRODUCTIONS

De plus, comme nous venons de le voir, les conclusions de cette étude sont valables pour des éleveurs laitiers de ce territoire. Dans cette étude, nous proposons un outil d'appui à la réflexion construit à partir d'éléments extraits de notre enquête. Il serait pertinent d'élargir les recherches à d'autres territoires et types de productions afin de proposer un outil plus complet qui puisse s'adresser à une plus grande diversité d'agriculteurs.

#### APPROFONDIR LES DISPOSITIFS DE PREVENTION DE LA SOUFFRANCE

Enfin, revenons aux résultats tirés des entretiens institutionnels (Cf IV.B.3 et IV.B.4.). Nous avons vu qu'il existait un certain nombre de dispositifs, principalement axés sur la souffrance et la prévention secondaire et tertiaire. Plusieurs pistes de travail ont alors été suggérées :

- Proposer une étude qui aborde la qualité de vie par l'entrée du bien-être
- Repenser l'accès à l'information sur les différents dispositifs existants, en prenant en compte notamment la place des professionnels en contact direct avec les agriculteurs.

Nous avons réalisé une étude sur le bien-être des éleveurs de façon à proposer une approche qui s'axe sur la prévention primaire. Le but de notre étude est donc de proposer des outils qui permettent aux agriculteurs de ne pas arriver à des situations de souffrance. Il serait donc intéressant d'aborder l'autre piste de réflexion, à savoir l'optimisation et la visibilité des dispositifs d'aide aux agriculteurs en souffrance. Comme nous l'avons abordé, il serait pertinent de réfléchir à la diffusion de l'information dans les lieux de passage tels que les mairies, les supermarchés, etc. La difficulté est de permettre aux agriculteurs les plus isolés d'avoir accès aux dispositifs qui les concernent.

#### LA QUESTION DE L'AUTONOMISATION

De plus, il apparaît qu'une réflexion est à mener sur l'autonomisation des agriculteurs. En effet, Hervieu et Purseigle (2013) affirment qu'une majorité de jeunes agriculteurs fait le choix de s'installer avec l'idée d'être indépendant et qu'ils « éprouvent quelques années après leur installation le sentiment que leur métier leur impose une vie sous contrainte. ». L'indépendance

est également la raison principale exposée par les éleveurs que nous avons rencontrés pour justifier leur installation. Cependant, plusieurs d'entre eux se sont plaints de leur manque d'autonomie vis-à-vis des laiteries.

*« On cherche à valoriser notre fameux volume, qui est là qui est contractuel, où on est enchaînés quelque part à un piquet, on voudrait enlever ces chaînes-là. C'est ce qui nous déplaît dans notre métier aujourd'hui. Ça et la PAC c'est les deux gros points noirs. Peut-être que si on enlevait notre chaîne de volume contractuel, peut être que la PAC ne serait pas nécessaire. On pourrait se débrouiller par nous-même. Vis-à-vis de nos concitoyens on aurait la tête... On serait peut-être responsable, mais on n'aurait plus besoin d'être soutenu par personne, ce serait aussi bien que d'être comme on est aujourd'hui [...] On n'a pas le droit de vendre du lait à quelqu'un d'autre, enfin on a le droit mais personne va venir nous l'acheter, donc il y a une entente illicite là-dessus. On peut pas faire jouer la concurrence. Et sur le prix du litre de lait c'est pareil, à chaque fois qu'il y a quelqu'un qui vend on devrait dire au moment de partir « tiens c'est tel prix », aujourd'hui on nous dit un mois après, " tiens on vous paye tant". On n'a rien à dire, en plus on nous fait la fiche de paye de lait, alors que toute entreprise facture ce qu'il vend. »*

#### APPROFONDIR LES CRAINTES ET SUGGESTIONS D'ÉLEVEURS

Enfin, nous avons cité des craintes d'éleveurs vis-à-vis de l'avenir et des idées qu'ils proposent (Cf V.B.6.). Pour rappel, les craintes principalement exprimées concernent l'avenir de l'agriculture biologique et le devenir des petites fermes. Les propositions exprimées sont la mise en place de contrats renouvelables dans la création des GAEC et la défiscalisation de la main d'œuvre. Il serait intéressant d'approfondir ces interrogations et suggestions.

## 2. L'OUTIL

L'outil que nous présentons reprend l'ensemble des éléments ayant trait à la qualité de vie de chaque éleveur rencontré. Il est donc très complet, mais la quantité d'informations présentées entraîne une présentation peu aérée. Il apparaît nécessaire de réfléchir à des moyens pour le rendre plus attractif. Le réseau InPact a publié en 2016 un outil intitulé S'installer et après ? Réflexions paysannes pour durer<sup>16</sup> (Bigeon et al., 2016) qui s'appuie sur des témoignages

---

<sup>16</sup> Ce document est téléchargeable sur le site des CIVAM : <http://www.civam.org/index.php/installations-transmissions/transmissions-projets-nationaux/577-s-installer-et-apres-reflexions-pour-durer>

d'agriculteurs, recueillis en entretiens semi-directifs. La forme, plus aérée, comprend des photos, des citations d'agriculteurs et des points d'attention présentés par thématique.

La quantité d'informations présentée pour chaque éleveur dans notre outil ne permet a priori pas une présentation aussi synthétique. Néanmoins, ce type de présentation peut apporter des pistes pour l'amélioration de la lisibilité de notre outil.

Comme nous l'avons précisé lors de la présentation de l'outil (Cf V.B.5.), celui-ci est une ébauche. Il sera discuté et critiqué lors de la soirée du 7 septembre dédiée à cela. Cependant cela ne suffit pas : il est nécessaire de le tester, de le soumettre par exemple à des personnes portant le projet de s'installer en élevage laitier. Comme nous l'avons vu suite aux entretiens institutionnels, celui-ci doit être mobilisable tant par une personne que par un groupe de personnes souhaitant réfléchir à leur bien-être. Ainsi il est nécessaire de le tester dans ces différentes configurations et de recueillir les impressions et suggestions de chacun pour l'améliorer.

De plus, nous avons élaboré cet outil à partir de notre étude, c'est-à-dire en utilisant des entretiens menés sur un territoire précis, avec des éleveurs laitiers. Il pourra être complété par des enquêtes sur d'autres territoires et sur d'autres productions.

C'est davantage une démarche que nous proposons : celle de réfléchir au bien-être et non à la souffrance, et de le faire à partir de profils détaillés et non à partir de conclusions générales.

## VII. CONCLUSION

Les évolutions rapides de notre société entraînent d'importantes modifications de notre rapport au travail. Nous avons vu qu'en agriculture, le travail a subi des évolutions importantes et rapides au cours des dernières décennies : modernisation, agrandissement des fermes, diminution du nombre d'agriculteurs, augmentation de la pression foncière liée à l'urbanisation, etc. Ces évolutions influent sur l'environnement professionnel et social des agriculteurs et par là même sur leur qualité de vie. En parallèle, la souffrance des agriculteurs est de plus en plus présente et de nombreux organismes travaillent à enrayer la situation. C'est dans ce contexte que notre étude propose de réfléchir à « comment améliorer la qualité de vie au travail des agriculteurs ? ». Au début de cette étude, nous avons défini la qualité de vie comme un concept présentant deux modalités qui connotent l'un une valeur positive (le bien-être) et l'autre une valeur négative (la souffrance). Nous avons donc proposé, pour répondre à cette question de chercher à favoriser le bien-être des agriculteurs. Pour cela nous avons tenté d'identifier les éléments qui pourraient permettre aux organismes de développement agricole de mieux le prendre en compte. Puis nous avons cherché à identifier les facteurs de bien-être des agriculteurs et les leviers et contraintes qui ont un impact sur ceux-ci.

Il ressort de cette étude trois aspects majeurs :

- L'importance des échanges entre pairs dans l'avancement de la réflexion des agriculteurs sur eux-mêmes.
- L'évolution des facteurs de bien-être au cours du temps. Les attentes et besoins varient chez les personnes rencontrées, tout au long de leur vie d'agriculteurs.
- La nécessaire prise en compte de l'individualité de chaque personne dans la réflexion sur le bien-être. Les facteurs de bien-être et les leviers mis en place pour agir dessus sont propres à chacun et doivent être appréhendés comme tel. Des profils-types n'auraient, au vu de notre étude, pas de valeur dans la réflexion sur la prise en compte du bien-être.

Il apparaît donc cohérent de réfléchir aux moyens de favoriser les échanges entre pairs autour de cette question. Le partage d'expérience entre des agriculteurs qui se situent dans des

« périodes de vie » différentes (sur l'exploitation, mais aussi dans leur vie personnelle) nous paraît pouvoir être riche d'apport dans les réflexions de chacun sur son bien-être.

#### COMPLEMENTARITE D'APPROCHES : DE LA SOUFFRANCE AU BIEN-ETRE

Nous mettons à profit cette conclusion pour revenir sur une étude pilotée par Solidarité Paysans qui a débuté en 2015 et se poursuivra jusqu'en 2019. Cette étude vise à évaluer l'accompagnement de Solidarité Paysans auprès des agriculteurs en difficulté. La première phase de cette étude, réalisée en 2015 par Véronique Louazel, identifie les mécanismes psychosociaux en jeu dans les familles d'agriculteurs en difficulté (Louazel, 2016)<sup>17</sup>. Elle aborde donc aussi la question de la qualité de vie, mais sous l'angle de la souffrance.

Un certain nombre d'éléments en commun ressortent des résultats de notre étude et de celle de Solidarité Paysans. Tout d'abord, les principales contraintes externes que nous avons identifiées (liées aux relations et à la situation économique) se recoupent avec les principales sources de souffrances identifiées par Louazel. De plus, les leviers identifiés par cette dernière pour sortir des situations de souffrance se recoupent avec les catégories de facteurs de bien-être identifiés dans notre étude. Ainsi Louazel relève le repos (investissement physique et mental de notre étude) ou le fait d'être reconnu (estime de soi dans notre étude) comme levier permettant de sortir d'une situation de souffrance.

Il ressort de ce constat une complémentarité des deux approches de la qualité de vie des agriculteurs : en l'abordant par le bien-être ou par la souffrance.

L'étude de Louazel propose des préconisations et solutions qui visent à permettre aux agriculteurs en difficultés de sortir des situations de souffrance. Notre étude aborde la question plus en amont, pour amener à la réflexion sur le bien-être et éviter d'arriver à de telles situations de souffrance. De plus, les leviers identifiés dans notre étude, en agissant sur les facteurs de bien-être concrétisent les leviers identifiés par Louazel pour sortir des situations de souffrance. Par exemple, si Louazel identifie le repos comme un levier pour sortir de la souffrance, nous identifions la diminution du cheptel ou le recours au salariat comme des leviers permettant de d'accéder à celui-ci.

Il nous semble donc pertinent de continuer à travailler sur la qualité de vie au travail des agriculteurs en l'abordant sous ses deux valeurs, la souffrance et le bien-être. L'un permet de

---

<sup>17</sup> Le bilan de cette étude est disponible sur le site web de Solidarité Paysans <http://www.solidaritepaysans.org/>

répondre à l'urgence de proposer des solutions à des personnes en situations de détresse, tandis que l'autre propose des clés pour éviter que les agriculteurs ne soient confrontés à ces situations. Dans les deux cas, les leviers d'actions peuvent être similaires et il est intéressant de mettre régulièrement en perspectives les résultats des recherches effectuées du point de vue de la souffrance et de celui du bien-être.

#### DES INITIATIVES A PROMOUVOIR

Les résultats de notre étude font ressortir l'importance des partages d'expériences dans la réflexion sur le bien-être et sa prise en compte. L'outil d'appui à la réflexion sur le bien-être que nous proposons a donc vocation à être utilisé en complément d'échanges entre pairs, mais ne doit en aucun cas s'y substituer.

De plus, nous avons vu que les besoins en termes de bien-être évoluent au cours de la vie des agriculteurs. Il paraît donc intéressant de réfléchir aux moyens d'anticiper, pour un agriculteur en début de carrière, les évolutions de ses besoins. Pour cela un échange avec des agriculteurs plus âgés prend tout son sens.

Plusieurs initiatives d'appui à l'installation se basent sur le partage d'expérience. Il paraît donc intéressant de les développer pour qu'elles soient accessibles au plus grand nombre. Le réseau des partenaires pour un accompagnement à la création d'activités agri-rurales innovantes en Bretagne présente sur son site internet<sup>18</sup> plusieurs de ces initiatives.

L'une d'entre elles est le Contrat de parrainage à l'installation (CPI) :

« Le CPI est un stage que le candidat réalise sur l'exploitation du cédant ou du futur associé, avec le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il permet au candidat de valider la faisabilité et la rentabilité de son projet, de rencontrer les partenaires de l'exploitation (comptables, fournisseurs, ...) et de bénéficier de l'expérience et du savoir-faire du cédant, afin d'être autonome le jour de l'installation » (TeRRa, 2012). La durée du stage est de trois mois et il peut être prolongé jusqu'à 12 mois.

Ce CPI est intéressant, puisqu'il propose des moments d'échanges privilégiés entre le futur installé et un agriculteur ayant plus de vécu dans le métier. Proposer de mettre à profit une partie de ces échanges pour réfléchir à son bien-être sur l'exploitation nous paraît pertinent.

---

<sup>18</sup> <http://www.paysans-creactiv-bzh.org>

## BIBLIOGRAPHIE

- AGRESTE, 2011a. Les productions se concentrent dans les exploitations spécialisées. In : *Agreste Primeur* [en ligne]. 2011. n° 272. [Consulté le 29 août 2017]. Disponible à l'adresse : [http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf\\_primeur272-2.pdf](http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf_primeur272-2.pdf).
- AGRESTE, 2011b. *Production Brute Standard et nouvelle classification des exploitations agricoles* [en ligne]. 2011. S.l. : Agreste [Consulté le 29 août 2017]. Disponible à l'adresse : [http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf\\_pbs.pdf](http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf_pbs.pdf).
- AGRESTE, 2011c. *Recensement agricole, premières tendances*. 2011. S.l. : Ministère de l'agriculture de l'agroalimentaire et de la forêt.
- AGRESTE, 2012. Résultats économiques de l'agriculture. In : *GraphAgri*. 2012. p. 62-65.
- AGRESTE, 2016. L'équipement des exploitations agricoles. Un recours à la propriété moins marquée pour les machines spécialisées. In : *Agreste Primeur* [en ligne]. 2016. n° 334. [Consulté le 29 août 2017]. Disponible à l'adresse : [http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf\\_primeur334.pdf](http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf_primeur334.pdf).
- AGRESTE BRETAGNE et DRAFF, 2016. *Tableaux de l'Agriculture Bretonne 2016 - Productions animales*. 2016. S.l. : Agreste.
- ANACT, 2013. Brève histoire d'un concept. In : [en ligne]. 25 novembre 2013. [Consulté le 18 août 2017]. Disponible à l'adresse : <https://www.anact.fr/breve-histoire-dun-concept>.
- AVRIL, Christelle, SERRE, Delphine et CARTIER, Marie, 2010. *Enquêter sur le travail*. Paris : La Découverte. ISBN 978-2-7071-5466-8.
- BARTHET, Elise, 2009. Comment Renault a fait face aux suicides au technocentre de Guyancourt. In : *Le Monde.fr* [en ligne]. 15 septembre 2009. [Consulté le 26 août 2017]. Disponible à l'adresse : [http://www.lemonde.fr/societe/article/2009/09/15/comment-renault-a-fait-face-aux-suicides-au-technocentre-de-guyancourt\\_1240510\\_3224.html](http://www.lemonde.fr/societe/article/2009/09/15/comment-renault-a-fait-face-aux-suicides-au-technocentre-de-guyancourt_1240510_3224.html).
- BARTHEZ, Alice, 2005. Devenir agricultrice : à la frontière de la vie domestique et de la profession. In : *Économie rurale*. 30 décembre 2005. n° 289-290, p. 30-43. DOI 10.4000/economierurale.102.
- BARTHEZ, Alice, 2007. Un acte de liberté de pensée en agriculture. La création du GAEC. In : *Économie rurale. Agricultures, alimentations, territoires*. 10 septembre 2007. n° 300, p. 115-119. DOI 10.4000/economierurale.2271.
- BAUER, Gérard et ROUX, Jean-Michel, 1976. *La rurbanisation*. Le Seuil. Paris.
- BÉGUIN, Pascal, DEDIEU, Benoît et SABOURIN, Éric, 2011. *Travail en Agriculture Son Organisation et Ses Valeurs Face à l'Innovation*. Paris : Editions L'Harmattan. ISBN 978-2-296-14012-7.
- BERTAGNOLIO, Anne, BOMBENON JULIANE, DESNOS, Philippe, BLANCHET, Philippe et CORNILLET, Alban, 2002. *La place des femmes dans l'agriculture en Bretagne*. S.l. Chambre Régionale d'Agriculture de Bretagne.
- BIGEON, Marie-Jo, FIMAT, David, HOLMES, Sarah, JACQUES, Magali, MÉTAYER, Martin, ROUMET, Damien, VILLAROEEL, Alexandra et VIRETTI, Jacques, 2016. *S'installer et après? Reflexions paysannes pour durer*. étude. S.l. INPACT.

- BOSSE-PLATIÈRE, Hubert, 2005. L'avenir familial de l'exploitation agricole. In : *Économie rurale*. 30 décembre 2005. n° 289-290, p. 10-29. DOI 10.4000/economierurale.90.
- CAZI, Emeline, 2016. Suicides à France Télécom : des dirigeants menacés de poursuites pour harcèlement moral. In : *Le Monde.fr* [en ligne]. 7 juillet 2016. [Consulté le 26 août 2017]. Disponible à l'adresse : [http://www.lemonde.fr/societe/article/2016/07/07/suicides-le-parquet-demande-le-renvoi-de-la-direction-de-france-telecom-pour-harcelement-moral\\_4965171\\_3224.html](http://www.lemonde.fr/societe/article/2016/07/07/suicides-le-parquet-demande-le-renvoi-de-la-direction-de-france-telecom-pour-harcelement-moral_4965171_3224.html).
- CHABANET, G., DEDIEU, Benoît, SERVIÈRE, Gérard, TCHAKERIAN, E. et LÉMERY, 1999. Cohérences entre la répartition du travail du salarié au sein du groupement d'employeurs et la fonction qu'il remplit chez un adhérent. Etude de trois cas en Auvergne. In : *Rencontres autour des Recherches sur les Ruminants, 6ème journée*. 1999.
- CHAMBRE D'AGRICULTURE D'ILLE ET VILAINE, 2014a. *Les AgriCultures du Pays de Fougères*. Février 2014. S.l. : Chambre d'agriculture 35.
- CHAMBRE D'AGRICULTURE D'ILLE ET VILAINE, 2014b. *Les AgriCultures du Pays de Rennes*. octobre 2014. S.l. : Chambre d'agriculture 35.
- CHARTIER, Lucie et CHEVRIER, Pierre, 2015. Les agriculteurs : des précaires invisibles. In : *Pour*. 2015. Vol. 225, n° 1, p. 49. DOI 10.3917/pour.225.0049.
- CHAXEL, Sophie, FIORELLI, Cécile et PASCALE, Moity-Maizi, 2014. Les récits de vie: outils pour la compréhension et catalyseurs pour l'action. In : [en ligne]. 2014. [Consulté le 19 avril 2017]. Disponible à l'adresse : <http://www.revue-interrogations.org/Les-recits-de-vie-outils-pour-la>.
- CNIEL, 2017. *L'économie laitière en chiffres – édition 2017* [en ligne]. 2017. S.l. : CNIEL. [Consulté le 26 août 2017]. Disponible à l'adresse : <http://www.calameo.com/read/002230051fa492499bf0f>.
- COCAUD, Martine, 2006. Un modèle de solidarité du monde agricole d'après-guerre: le mouvement des CUMA. In : *Centre de Recherches Historiques de l'Ouest (CERHIO), Université Rennes* [en ligne]. 2006. Vol. 2. [Consulté le 22 août 2017]. Disponible à l'adresse : [http://briouc6.free.fr/docs\\_perso/historique%20JAC/CUMA.pdf](http://briouc6.free.fr/docs_perso/historique%20JAC/CUMA.pdf).
- COURNUT, Sylvie, SERVIÈRE, Gérard, HOSTIOU, Nathalie, CHAUVAT, Sophie et DEDIEU, Benoît, 2010. L'organisation du travail en exploitations familiales d'élevage. In : *Cahiers Agricultures*. 2010. Vol. 19, n° 5, p. 338–347.
- DEDIEU, Benoît et SERVIÈRE, Gérard, 2001. Organisation du travail et fonctionnement des systèmes d'élevage. In : *Rencontres autour des Recherches sur les Ruminants-8ème journée* [en ligne]. 2001. [Consulté le 22 août 2017]. Disponible à l'adresse : [http://www.journees3r.fr/IMG/pdf/2001\\_systeme\\_03\\_dedieu.pdf](http://www.journees3r.fr/IMG/pdf/2001_systeme_03_dedieu.pdf).
- DEDIEU, Benoit et SERVIÈRE, Gérard, 2012. Vingt ans de recherche-développement sur le travail en élevage: acquis et perspectives. In : *INRA Productions animales*. 2012. Vol. 25, n° 2, p. 85–100.
- DEFFONTAINES, Nicolas, 2014. La souffrance sociale chez les agriculteurs. In : *Etudes rurales*. 2014. n° 1, p. 13–24.
- DEJOURS, Christophe, 2015. *TRAVAIL, USURE MENTALE*. Paris : Bayard Culture. ISBN 978-2-227-48815-1.

- DEJOURS, Christophe et BÈGUE, Florence, 2009. *Suicide et travail : que faire ?* Paris (6, avenue Reille 75685) : Presses Universitaires de France - PUF. ISBN 978-2-13-057648-8.
- DOCKÈS, A. C. et KLING-EVEILLARD, F., 2005. Les éleveurs de bovins nous parlent de leur métier et de leurs animaux. In : *Fourrages*. 2005. Vol. 184, p. 513–522.
- DRAAF BRETAGNE, 2015. *Tableaux de l'agriculture bretonne*. 2015. S.l. : Agreste Bretagne.
- DUARTE MALANSKI, Priscila, HOSTIOU, Nathalie et INGRAND, Stéphane, 2015. L'évolution conjointe de l'organisation du travail et du fonctionnement des exploitations d'élevage bovin. In : *Structures d'exploitation et exercice de l'activité agricole : Continuités, changements ou ruptures?* [en ligne]. 2015. [Consulté le 19 août 2017]. Disponible à l'adresse : <http://prodinra.inra.fr/ft?id={7585288F-6283-43E7-ABC0-BA44B5A5B5B1}>.
- DUFOUR, A., HOSTIOU, Nathalie, COURNUT, Sylvie et DEDIEU, Benoit, 2007. Le travail en élevage laitier: des conceptions, des noyaux organisateurs et des profils d'organisation variés. In : *Renc. Rech. Rum*. 2007. Vol. 14, p. 385–388.
- DUFOUR, Annie, 2010. Le travail en élevage et ses transformations : analyses sociologiques. In : [en ligne]. 2010. [Consulté le 19 août 2017]. Disponible à l'adresse : <http://www1.montpellier.inra.fr/PSDR/doc/intersama/transfotravaillevage.pdf>.
- DUSSOL, A.M., HILAL, M. et KROLL, J.C., 2004. Permanences et mutations des bassins de production agricoles en France de 1988 à 2000. In : *Les systèmes de production agricole : performances, évolutions, perspectives*. Lille : SFER. 18 novembre 2004. p. 4.
- FORMARIER, Monique et JOVIC, Ljiljana, 2012. *Les concepts en sciences infirmières*. Lyon : Mallet conseil. ISBN 978-2-9533311-3-4.
- GARNER, Hélène, MÉDA, Dominique et SENIK, Claudia, 2005. La conciliation vie familiale-vie professionnelle : les leçons des enquêtes auprès des ménages. In : *Travail et emploi*. 2005. n° 102, p. 57-67.
- GARNER-MOYER, Hélène, 2009. Le management des ressources humaines dans un contexte incertain : entre subjectivité et risque pour les salariés. In : *Connexions*. 2009. Vol. 91, n° 1, p. 55. DOI 10.3917/cnx.091.0055.
- GILLET, Marie, 1999. Analyse sociologique des transmissions dites hors cadre familial. In : *Économie rurale*. 1999. Vol. 253, n° 1, p. 87-90. DOI 10.3406/ecoru.1999.5121.
- GIRAUD, Christophe et RÉMY, Jacques, 2008. Les choix des conjoints en agriculture. In : *Revue d'Etudes en Agriculture et Environnement-Review of agricultural and environmental studies*. 2008. Vol. 88, p. 21–46.
- HERVIEU, Bertrand et PURSEIGLE, François, 2013. *Sociologie des mondes agricoles*. Paris : Colin. Collection U Sociologie. ISBN 978-2-200-35440-4.
- INRA, 1953. Production de lait et dérivés en Europe et dans le Monde. In : *Le Lait*. 1953. Vol. 33, n° 323-324, p. 152–159.
- INSEE, 2016a. Définition - Taux d'endettement (statistique d'entreprise) | Insee. In : [en ligne]. 2016. [Consulté le 30 août 2017]. Disponible à l'adresse : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1412>.

- INSEE, 2016b. Définition - Unité de travail annuel / UTA. In : [en ligne]. 2016. [Consulté le 31 août 2017]. Disponible à l'adresse : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1039>.
- INVS, 2011. *Surveillance de la mortalité par suicide des agriculteurs exploitants : premiers résultats* [en ligne]. 2011. S.l. : INVS. [Consulté le 30 août 2017]. Disponible à l'adresse : <http://invs.santepubliquefrance.fr/Espace-presse/Communique-de-presse/2013/Surveillance-de-la-mortalite-par-suicide-des-agriculteurs-exploitants-premiers-resultats>.
- INVS, 2013. *Surveillance de la mortalité par suicide des agriculteurs exploitants : premiers résultats*. In : *Santé Publique France* [en ligne]. 2013. [Consulté le 30 août 2017]. Disponible à l'adresse : <http://invs.santepubliquefrance.fr/Espace-presse/Communique-de-presse/2013/Surveillance-de-la-mortalite-par-suicide-des-agriculteurs-exploitants-premiers-resultats>.
- LAISNEY, Céline, 2010. Les agriculteurs dans la société française. In : *Analyse, centre d'études et de prospective*. Avril 2010. n° 14.
- LAROUSSE, Éditions, 2017a. Définitions : souffrance - Dictionnaire de français Larousse. In : [en ligne]. 2017. [Consulté le 12 avril 2017]. Disponible à l'adresse : <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/souffrance/73633>.
- LAROUSSE, Éditions, 2017b. Encyclopédie Larousse en ligne - PAC sigle de politique agricole commune. In : [en ligne]. 2017. [Consulté le 1 septembre 2017]. Disponible à l'adresse : <http://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/PAC/136704>.
- LE MONDE, 2014. Nouvelle vague de suicides chez Orange. In : *Le Monde.fr* [en ligne]. 18 mars 2014. [Consulté le 26 août 2017]. Disponible à l'adresse : [http://www.lemonde.fr/economie/article/2014/03/18/orange-touchee-par-une-nouvelle-vague-de-suicides\\_4385300\\_3234.html](http://www.lemonde.fr/economie/article/2014/03/18/orange-touchee-par-une-nouvelle-vague-de-suicides_4385300_3234.html).
- LEPLÈGE, Alain, 1999. *Les mesures de la qualité de vie*. Paris : Presses Universitaires de France - PUF. ISBN 978-2-13-050323-1.
- LIGNERES, Ingrid, 2015a. *Les valeurs de la culture paysanne dans le monde agricole contemporain: une enquête sociologique en Carcassonnais et en Roussillon* [en ligne]. S.l. : Perpignan. [Consulté le 12 juillet 2017]. Disponible à l'adresse : <http://www.theses.fr/2015PERP0031>.
- LIGNERES, Ingrid, 2015b. *Les valeurs de la culture paysanne dans le monde agricole contemporain: une enquête sociologique en Carcassonnais et en Roussillon* [en ligne]. S.l. : Perpignan. [Consulté le 1 août 2017]. Disponible à l'adresse : <http://www.theses.fr/2015PERP0031>.
- LOUAZEL, Véronique, 2016. *Des agriculteurs sous pression : une profession en souffrance*. S.l. Solidarité Paysans.
- MENDRAS, Henri, 1959. Les paysans et la modernisation de l'agriculture. Compte-rendu d'une enquête pilote. In : *Population*. 1959. Vol. 14, n° 2, p. 371-372.
- MOLINIER, Pascale et FLOTTES, Anne, 2012. Travail et santé mentale : approches cliniques. In : *Travail et emploi*. 15 mars 2012. n° 94 p., p. 51-66. DOI 10.4000/travailemploi.5547.
- MUCCHIELLI, Roger, 2006. *L'analyse de contenu : Des documents et des communications*. 9e édition. Issy-les-Moulineaux : ESF Editeur. ISBN 978-2-7101-1764-3.

NICOURT, Christian, 2013. *Etre agriculteur aujourd'hui : L'individualisation du travail des agriculteurs*. S.l. : Quae éditions. ISBN 978-2-7592-1955-1.

OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE, 2006. bien-être. In : [en ligne]. 2006. [Consulté le 18 août 2017]. Disponible à l'adresse : [http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id\\_Fiche=8869270](http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=8869270).

PAWIN, Rémy, 2014. Le bien-être dans les sciences sociales : naissance et développement d'un champ de recherches. In : *L'Année sociologique*. 2014. Vol. 64, n° 2, p. 273. DOI 10.3917/anso.142.0273.

PERROT, Christophe, CAILLAUD, Dominique, CHATELLIER, Vincent, ENNIFAR, Myriam et YOU, Gérard, 2014. La diversité des exploitations et des territoires laitiers français face à la fin des quotas. In : *21es Rencontres Recherches Ruminants (colloque 3R), Paris* [en ligne]. 2014. [Consulté le 25 août 2017]. Disponible à l'adresse : [http://journées3r.fr/IMG/pdf/Texte\\_1\\_Suppr\\_quotas\\_C-Perrot.pdf](http://journées3r.fr/IMG/pdf/Texte_1_Suppr_quotas_C-Perrot.pdf).

RICARD, Daniel, 2014. Les mutations des systèmes productifs en France: le cas des filières laitières bovines. In : *Revue Géographique de l'Est* [en ligne]. 2014. Vol. 54, n° 1-2. [Consulté le 21 août 2017]. Disponible à l'adresse : <http://rge.revues.org/5180>.

RICŒUR, Paul, 1990. *Soi-même comme un autre*. Paris : Éditions Points. ISBN 978-2-7578-5308-5.

RICŒUR, Paul, 2004. Parcours de la reconnaissance. In : *Mondes en développement*. 2004. Vol. 128, n° 4, p. 131. DOI 10.3917/med.128.0131.

SALMONA, Michèle, 1994. *Souffrance et résistances des paysans français*. Paris : Editions L'Harmattan.

SAVI, 2017. Conséquences des progrès techniques dans l'agriculture. In : *Service de l'agriculture et de la viticulture du canton de vaud* [en ligne]. 2017. [Consulté le 30 août 2017]. Disponible à l'adresse : <http://www.vd.ch/themes/economie/agriculture/lagriculture-pour-les-profanes/histoire/consequences-des-progres-techniques-dans-lagriculture/>.

TERRA, 2012. Le contrat de pré-installation facilite les transmissions hors cadre familial. In : *TeRRa* [en ligne]. 26 octobre 2012. [Consulté le 1 septembre 2017]. Disponible à l'adresse : [http://www.bretagne.synagri.com/ca1/PJ.nsf/TECHPJPARCLEF/19355/%24File/18-V29\\_348.pdf?OpenElement](http://www.bretagne.synagri.com/ca1/PJ.nsf/TECHPJPARCLEF/19355/%24File/18-V29_348.pdf?OpenElement).

VEENHOVEN, Ruut, 1984. *Conditions of happiness*.

WHOQOL GROUP, 1994. Development of the WHOQOL: Rationale and Current Status. In : *International Journal of Mental Health*. septembre 1994. Vol. 23, n° 3, p. 24-56. DOI 10.1080/00207411.1994.11449286.

---

# ANNEXES

---

## ANNEXE 1 : DU MONDE DU TRAVAIL AU MONDE AGRICOLE : DES CARACTERISTIQUES COMMUNES

Au vu de la perméabilité croissante entre le monde agricole et le reste de la société, nous avons jugé pertinent de nous intéresser au monde du travail dans sa globalité. Cette partie présente les résultats d'une recherche bibliographique sur les évolutions des caractéristiques du travail de manière plus générale et leurs impacts sur la qualité de vie des travailleurs. Les éléments identifiés sont mis en regard avec ceux du travail en agriculture décrit dans le corps du document.

Cette partie n'a pas la prétention de présenter de façon exhaustive l'ensemble des éléments historiques liés au travail. Nous nous attacherons à en décrire les grandes lignes en nous focalisant particulièrement sur ce que l'on peut considérer comme les fondements de notre société de travail, telle qu'elle est aujourd'hui (la révolution industrielle), et sur l'histoire récente du travail (à partir des années 50). L'idée est de présenter les bases nécessaires à la compréhension du rapport au travail présent aujourd'hui dans notre société et de ces impacts en termes de qualité de vie.

### **Bref historique de notre monde du travail : des origines industrielles**

La révolution industrielle marque sans nul doute l'origine du système de travail tel qu'on le connaît aujourd'hui. L'essor industriel est marqué par un fort exode rural et des transformations importantes dans l'organisation du travail (Brasseul, 2013). Nous allons donc revenir sur les impacts de l'industrialisation de notre société sur le travail et sur la qualité de vie des travailleurs.

C'est à cette époque que l'on met en application la **DIVISION DU TRAVAIL**, théorisée par Ferguson et Smith au XVIIIe siècle (Pouchol, 2006). Smith attribue une grande productivité à la division du travail, tâche par tâche, comme il la décrit dans ses *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations* (Smith, 1991). Cette théorie servira de fondement au système industriel du XIXe siècle (Brasseul, 2013). Encore aujourd'hui, l'organisation du travail en entreprise est fortement imprégnée de cette théorie bien que les évolutions récentes tendent à s'en détacher, dans les emplois de cadre notamment (Garner-Moyer, 2009 ; Volkoff, 2007).

---

En termes de qualité de vie, cette division du travail a provoqué une perte d'autonomie dans le travail. L'action répétitive d'une tâche déconnectée du reste de la production a également amené à une perte du sens de son travail. Les gestes qui en découlent sont également la cause de troubles musculo-squelettiques : « Ces problèmes tendineux causés par des gestes répétitifs touchent des centaines de milliers de salariés (ouvriers, caissières, usagers de l'ordinateur notamment). » (Niezborala, Lamy, 2007).

---

L'invention de la machine à vapeur, à la fin du XVIIIe siècle, permet les prémices d'une **AUTOMATISATION DU TRAVAIL** qui se poursuivra jusqu'à nos jours. Cette automatisation transforme radicalement le rapport que l'on entretient au travail. D'une part, elle permet d'accroître la productivité de façon importante (Boutillier, Uzunidis, 2006). D'autre part, le travail manuel se transforme peu à peu en travail de supervision de machines (Ellul et al., 2013).

---

Si cette automatisation a eu un impact intéressant sur la qualité de vie au travail en diminuant la charge physique, elle a également provoqué une augmentation de la charge mentale due à la nécessaire surveillance du travail effectué par les machines, à des rythmes parfois « inhumains ». (Ellul et al., 2013).

---

Le travail prend à ce moment-là une grande importance dans notre société. Ellul attribue notamment à Marx le fait de placer **LE TRAVAIL EN VALEUR CENTRALE** (Ellul et al., 2013). Cette vision est reprise par Arendt qui explique que pour Marx le travail « est élevé au rang de la plus haute faculté humaine, il est devenu l'expression de l'humanité même de l'homme » (Arendt, 2002).

---

Comme le présente Sandret dans sa conférence *Souffrance au travail* (22 mars 2017, Rennes), cette élévation du travail comme une valeur centrale peut amener à ne pas dire non à la surcharge de travail. En effet le fait de « bien travailler » - qui est souvent associé à beaucoup travailler - devient un facteur de reconnaissance important.

---

#### PLUS RECEMMENT, UN MODELE PLUS COMMERCIAL

Au cours des cinquante dernières années, notre société de travail connaît de profondes mutations. Comme le montre Marchand (2010), la structure de l'emploi change profondément : la part des « ouvriers, artisans et chefs d'entreprise et agriculteurs exploitants » diminue fortement pour laisser place aux « employés, aux professions intermédiaires [enseignants, infirmiers...] et cadres et aux professions intellectuelles supérieures [professions scientifiques salariées] » (Marchand, 2010). Ces modifications entraînent des changements profonds dans notre rapport au travail (Boutillier, Uzunidis, 2006). Nous nous proposons donc de donner un rapide aperçu des caractéristiques du travail dans ces « nouveaux emplois » depuis les années 60 et de leurs impacts en termes de qualité de vie au travail.

#### AUTONOMISATION ET INDIVIDUALISATION DU TRAVAIL

Garner-Moyer (2009) explique qu'à partir des années 60, l'individu et ses compétences subjectives occupent une importance nouvelle dans le travail. Garner-Moyer (2009) parle du passage « d'une logique de poste à une logique de compétences ».

Cette importance révèle un changement majeur dans la façon d'appréhender le travail. Pour Garner-Moyer (2009), la tertiarisation importante de l'emploi au cours des trois dernières décennies s'est traduite par « une spécialisation de l'activité humaine dans ce qui fait sa spécificité, à savoir les compétences relatives à l'individu, à sa personnalité (autonomie,

polyvalence, capacités d'adaptation, qualités relationnelles, ...) et à son comportement : le poids du capital humain s'en est trouvé renforcé ».

Pour elle, à partir des années 90, on passe au sein de l'entreprise d'une logique de poste à une logique de compétence : l'individu n'est plus un salarié devant se conformer aux exigences prédéfinies d'un poste, mais il est pris en compte dans l'entreprise avec l'ensemble de ses compétences (relationnelles, adaptabilité...). Il devient en quelque sorte un « prestataire de service au sein même de son entreprise ». L'entreprise développe alors « une gestion plus individualisée de ses ressources humaines dont l'objectif est de mieux valoriser, pour mieux les entretenir, les ressources subjectives mobilisées par les salariés dans leur activité de travail » (Garner-Moyer, 2009).

Il en découle une forte autonomisation de l'individu, le contenu des postes de travail étant moins formalisés, et les consignes sur la manière de travailler de moins en moins présentes. En parallèle, on observe une plus forte interdépendance entre les salariés qui doivent s'organiser ensemble pour accomplir leurs objectifs. Les relations entre employés prennent occupent donc une place nouvelle dans le travail. Garner-Moyer (2009) reprend les propos de Boltanski et Chiapello (1999) qui expliquent que l'organisation du travail à l'intérieur des entreprises « donne un poids élevé [...] à des qualités que l'on dirait plus "personnelles", plus nettement liées au caractère "individuel" de la personne, telles que l'ouverture, le contrôle de soi, la disponibilité, la bonne humeur ou le calme, qui étaient loin d'être aussi fortement valorisées dans l'ancienne culture du travail » (Boltanski, Chiapello, 1999, cité par Garner-Moyer, 2009).

---

L'autonomie au travail est identifiée comme un facteur favorisant de la qualité de vie au travail (ANACT, 2016 ; INRS, 2015). Pour autant, cette autonomie est très relative. Si elle permet à l'individu de s'organiser dans ses tâches au quotidien, elle n'en demeure pas moins « contrôlée par le jeu de ces contraintes et par la pénétration des exigences de la clientèle dans le cœur de la production. » (Coutrot, 1998) et peut donc être génératrice de stress (Garner-Moyer, 2009).

L'individualisation du travail, si elle est censée apporter un suivi personnalisé de l'individu entraîne une « incertitude croissante à l'égard de sa "valeur" sur le marché du travail » (Garner-Moyer, 2009 ; Bureau, Marchal, 2005). De plus, le jugement

individualisé qui en découle éloigne l'individu de « toute médiation garantissant une reconnaissance collective de ses compétences » (Fondeur, Sauviat, 2002).

---

En parallèle, ces dernières décennies ont été marquées par une **MONTEE DE LA CONTRAINTE DANS L'ACTIVITE DE TRAVAIL**. Serge Volkoff (2007) attribue cette intensification à la superposition de trois formes de contraintes dans l'activité professionnelle :

- **Une organisation industrielle du travail** qui peut augmenter les normes qu'elle fixe à ses salariés pour accroître la production ou diminuer les effectifs à production constante ;
- **Un modèle plus commercial ou marchand**. Cette fois, l'objectif prioritaire est la réponse rapide et satisfaisante à la demande d'un client, d'un usager ou d'une autre entreprise, donneuse d'ordres. Dans une organisation marchande, l'intensité augmente si les effectifs diminuent à production constante ou si les fluctuations du marché, les exigences de la clientèle et la diversité de leurs demandes augmentent à effectif constant ;
- **Les relations interpersonnelles dans le travail**. Chacun est tenu de fournir un maximum d'efforts pour ne pas pénaliser les collègues, ou pour leur venir en aide, ou simplement pour échapper à des jugements défavorables de leur part.

---

Il en résulte des conséquences fortes sur les conditions de travail : augmentation de la charge mentale et du stress. Les salariés doivent répondre à des objectifs toujours plus nombreux et complexes, sans avoir de directives claires sur la façon d'y parvenir. Dans ses travaux sur le travail, Dejours identifie cette situation comme une source potentielle de souffrance au travail (Dejours, 2003).

---

LE TABLEAU SUIVANT REPREND LES DIFFERENTS ELEMENTS ABORDES DANS LES PARTIES PRECEDENTES, AFIN DE DONNER UNE VISION GENERALE.

Caractéristique du travail	Travail en général	Travail en agriculture
Division du travail	A l'échelle de l'entreprise Peut provoquer l'apparition de TMS (Troubles musculo-squelettiques) et une perte du sens du travail.	A l'échelle de l'exploitation et du territoire. Provoque une perte de l'identité des agriculteurs. L'apparition de TMS n'a pas été abordée ici mais est à envisager. La spécialisation s'accompagne d'une augmentation de la production par exploitation et une répétition quotidienne de gestes identique
Automatisation du travail	Diminution de la pénibilité physique mais augmentation de la charge mentale.	On parle de mécanisation. Diminution de la pénibilité physique mais augmentation de la charge mentale. Elle accompagne le phénomène d'exode rural.
Travail comme valeur centrale	Facteur d'acceptation de la surcharge de travail.	Le travail est une priorité dans l'organisation des temps de vie.
Autonomisation du travail	Permet une organisation propre au quotidien Le manque de consignes claires peut être un facteur de stress	Indépendance relative dans l'organisation du travail au quotidien. Des contraintes demeurent cependant. Elles peuvent entraîner des horaires atypiques facteurs d'isolement.
Individualisation du travail	Génératrice d'incertitudes et de stress.	Liée à une concurrence dans l'accès au foncier, et une diminution importante du nombre d'agriculteurs.
Externalisation du travail	-	Permet d'alléger la charge de travail. Augmente la charge mentale.
Le rapport travail famille	-	La famille peut apporter un soutien. La délimitation entre famille et travail est parfois floue. Peut donner lieu à des tensions.
Accès au foncier	-	Contraint par l'urbanisation croissante il met en concurrence les agriculteurs entre eux et peut engendrer une désolidarisation

Nous constatons que certaines **caractéristiques du travail agricole sont communes au reste du monde du travail**, ce qui s'explique notamment par le fait que le modèle agricole s'inspire de plus en plus du modèle industriel. Il apparaît également que le travail en **agriculture possède encore ces caractéristiques propres** (lien à la famille et rapport sphère privée/sphère professionnelle notamment) **qui justifient que l'on s'intéresse au travail en agriculture en tant que tel**. Les caractéristiques communes entre le travail en agriculture et le travail en général, et la perméabilité croissante du monde agricole avec le reste de la société (Hervieu, Purseigle, 2013 ; Lignerès, 2015) justifient quant à elle de **continuer de se référer au monde du travail en général lorsque l'on traite de la qualité de vie au travail en agriculture**.

## ANNEXE 2 : LES CATEGORIES DE FACTEURS DE BIEN-ETRE IDENTIFIES DANS LA BIBLIOGRAPHIE

### LA RECONNAISSANCE

Renault définit la reconnaissance comme « *la confirmation par autrui de la conviction acquise par un individu de sa propre valeur, à l'issue de différents processus d'identification.* » (Renault, 2004). *Il s'agit donc de ce qui renvoie une image de lui-même à un individu. Le manque de reconnaissance est souvent décrit dans la littérature sur le travail comme un facteur de souffrance important.*

En agriculture elle regroupe différents aspects, dont la reconnaissance sociétale du métier et la reconnaissance de son travail.

#### LA RECONNAISSANCE SOCIETALE

On touche ici à la profession d'agriculteur telle qu'elle est perçue par le reste de la société. Cette image est souvent négative, et les aspects du métier relayés par les médias (pollutions de l'environnement par les phytosanitaires ou les effluents d'élevage, question de bien-être animal...) peuvent réellement affecter certains agriculteurs. Un agriculteur interrogé par Nicolas Deffontaines affirme « On souffre d'une mauvaise image, c'est clair. » (Deffontaines, 2014). Certaines agricultrices rencontrées par Anne Bertagnolio avouent même avoir honte de leur métier (Bertagnolio et al., 2002)

C'est le fait de se savoir reconnu en tant qu'agriculteur autour de soi. Cela passe par la reconnaissance de son statut par les institutions agricoles, et par le monde agricole alentour (voisins, réseaux...). Ainsi Hervieu et Purseigle soulignent que l'intérêt des aides n'est pas seulement économique, puisqu'elles confèrent un statut, une reconnaissance de l'identité d'agriculteur (Hervieu et Purseigle, 2013).

Pour Louazel, dans le milieu agricole ce besoin de reconnaissance par le voisinage peut pousser à ne pas parler de ses difficultés. C'est ce qu'elle appelle la loi du silence (Louazel, 2016). Nous modérerons ce propos par ceux de M. Debroize, du service territoire de la Chambre d'Agriculture de Bretagne, pour qui cette réalité est de moins en moins vraie et qu'il est de moins en moins tabou de parler des difficultés dans le milieu agricole (Entretien du 13/04/2017).

## LA RECONNAISSANCE DE SON TRAVAIL

La reconnaissance de son investissement personnel dans son travail est une notion importante. Dans sa conférence sur la souffrance au travail, Nicolas Sandret insiste sur la souffrance générée par un manque de reconnaissance de ce qu'il appelle la part subjective du travail (ce que l'on donne personnellement, en plus de ce qui est demandé stricto sensu) (Sandret, 2017). Christophe Dejours insiste aussi sur cet aspect : « Si la qualité de son travail n'est plus reconnue, les conséquences sur l'identité peuvent être dramatiques ». Il ajoute également que le risque est d'autant plus grand que l'individu s'implique et donne de sa personne dans son travail (Dejours, Bègue, 2009).

Pour finir, Sandret souligne le fait que c'est le besoin de reconnaissance qui peut pousser à ne pas dire non à la surcharge de travail (Sandret, 2017).

## LES RELATIONS

Cette catégorie touche aux relations humaines dans son quotidien d'agriculteur. Être entouré, avoir des liens avec sa famille, avoir des bonnes relations et ne pas être en conflit avec des personnes sont autant d'exemple d'éléments important pour la qualité de vie.

### AVEC LA FAMILLE

Le fait de travailler chez soi en agriculture permet de pouvoir être en contact avec sa famille, et de s'organiser pour passer du temps avec celle-ci. En 2006 se sont les agriculteurs qui ont le plus de contact avec leurs familles au cours de la semaine (INSEE, 2011). Les parents sont souvent présents. Mais si cette proximité de l'environnement familial peut être avantageuse car elle permet de ne pas être seul et d'avoir une aide sur la ferme, elle peut également être oppressante (Bertagnolio et al., 2002). Par exemple, dans le cas des transmissions familiales d'exploitation, il peut être difficile de faire évoluer les pratiques parentales, d'affirmer sa propre vision de l'exploitation (Deffontaines, 2014).

### DANS LES RESEAUX

L'intégration dans des réseaux, qu'ils soient professionnels ou non a un impact direct sur la qualité de vie. Nous noterons la remarque de Durkheim sur le suicide qui « varie en raison inverse du degré d'intégration des groupes sociaux dont fait partie l'individu. » (Durkheim, 1967). L'appartenance à ces réseaux permet de ne pas être seul, de créer une solidarité et de la bienveillance. Lors d'un entretien avec un animateur de l'ADAGE, celui-ci nous a expliqué l'importance des groupes d'échanges où les agriculteurs mettent en commun leur comptabilité

par exemple « Il y a un esprit de solidarité, les agriculteurs sont mis à nu, et ils voient s'il y a des problèmes chez l'un ou chez l'autre, ils s'interpellent, s'interrogent. » (Dominique Macé, entretien du 05/04/2017).

Anne Bertagnolio montre dans son étude sur les agricultrices de Bretagne que si ces solidarités internes sont en recul elles sont toujours présentes, notamment en agriculture biologique où il y a des petites communautés solidaires (Bertagnolio et al., 2002).

#### REMARQUE : LES CONFLITS

Les relations sociales, peuvent être un appui important de la vie d'une personne, mais elles peuvent également être source de conflits. Véronique Louazel identifie les conflits comme la deuxième cause de souffrance des agriculteurs, après les problèmes financiers (Louazel, 2016). Ces conflits peuvent naître au sein de la famille.

Nicolas Deffontaines souligne le fait qu'en agriculture, les sphères professionnelle et familiale sont entremêlées. Les rapports conflictuels ont donc tendance à traverser ces différents domaines (Deffontaines, 2014).

De plus il peut y avoir une certaine pression de la part de la famille. Anne Bertagnolio met en évidence la difficulté pour certaines femmes d'agriculteurs qui ne travaillent pas sur la ferme à comprendre et accepter le manque de disponibilité de leur mari, surtout au vu du salaire dégagé (Bertagnolio, 2002).

Dans l'ouvrage *Les agriculteurs, des précaires invisibles*, les auteurs précisent que l'isolement des agriculteurs décuple l'importance de la cellule familiale. Lorsque des difficultés, des conflits, voire des ruptures s'y produisent, la souffrance générée peut être très violente (Chartier, Chevrier, 2015).

Les conflits peuvent aussi naître avec des collègues, qu'ils soient voisins ou associés. Alice Barthez met en évidence les conflits qui peuvent naître au sein d'une association en GAEC lorsque les membres ont des attentes différentes et non explicités sur le rapport au travail (vis-à-vis du temps accordé aux famille notamment) (Barthez, 2007).

## LA SITUATION ECONOMIQUE

La situation économique est un facteur qui influence grandement la qualité de vie. Lorsqu'elle n'est pas bonne, elle est source de préoccupations multiples, sur le devenir de l'exploitation et sur sa capacité à exercer le métier correctement notamment.

Véronique Louazel identifie l'aspect financier comme la première cause de souffrance chez les agriculteurs (Louazel, 2016). Cette affirmation se recoupe avec une étude de Médecins du monde sur l'accès au soin des agriculteurs. Le rôle de la situation économique sur la qualité de vie des agriculteurs y est clairement identifié (Chappuis et al., 2015). Une situation économique difficile crée un sentiment d'insécurité et d'instabilité, qui est renforcé par les différentes crises agricoles, l'endettement souvent élevé et le manque de revenu. Pour Lucie Chartier, les difficultés économiques peuvent provoquer un sentiment de honte ou d'échec et la perte de confiance en soi (Chartier, Chevrier, 2015).

Le revenu des agriculteurs est souvent faible. En 2010, le taux de pauvreté des agriculteurs reste très supérieur à la moyenne de la population, et s'accroît ces dernières années passant de 13 % en 2006 à 24 % en 2010 (Laisney, 2010). Un certain nombre d'entre eux sont bénéficiaires du RSA ou y seraient éligibles (Louazel, 2016). Pour alléger les finances de l'exploitation certains agriculteurs ont recours à la pluriactivité. (Chartier, Chevrier, 2015). Cependant, comme le soulignent Hervieu et Purseigle, les agriculteurs sont inégaux face à la possibilité d'avoir une pluriactivité : « dans la production intensive hors sol, le maraîchage, le lait, il y a moins de pluriactivité car elles demandent une astreinte continue et quotidien. » (Hervieu, Purseigle, 2013). Lorsque le ou la conjointe travaille à l'extérieur, son revenu est souvent un soutien non négligeable.

## LE RAPPORT AUX VALEURS

Il s'agit d'avoir une pratique professionnelle qui permette la prise en compte des valeurs de l'individu, qu'elles soient personnelles ou professionnelles. La prise en compte de ses valeurs dans son activité professionnelle est un facteur important de la qualité de vie au travail. Nous prendrons l'exemple d'une étude de l'INRS qui révèle que les infirmières quittent leur travail en moyenne au bout de 7 ans. Dans ce métier, la nécessité d'aller vite pour pouvoir s'occuper de tout le monde entre en conflit avec l'envie de prendre soin de chacun, de rester plus longtemps avec chaque personne. Le travail qu'elles ont choisi pour ce qu'il a d'humain devient un travail de machine (INRS, 2015).

Dans sa thèse sur les valeurs paysannes dans le monde contemporain, Lignerès identifie 13 valeurs dont les 4 principales sont détaillées dans le tableau suivant. Nous noterons l'imbrication de ces valeurs entre elles (travail et famille par exemple sont intimement liés) (Lignerès, 2015).

Valeurs	Description
Terre	La terre comme valeur centrale chez les paysans et à l'origine d'un travail spécifique, sur du vivant, en prenant en compte les saisons. On parle ici de la terre agricole, comme de la nature de manière plus large
Travail	« Le travail serait à l'origine d'une façon de vivre spécifique. Etre agriculteur, c'est plus qu'un métier, c'est un mode de vie » « Il y a une forte hétérogénéité entre ceux qui sont intégrés au système productiviste et ceux qui le sont moyennement voire pas du tout, ce qui influence les pratiques et les représentations comme la manière de voir et d'exercer le métier mais aussi une différence au niveau du revenu et du mode de vie »
Famille	Imbrication vie professionnelle / Vie privée Importance de la transmission
Utilité	Considération de la profession comme indispensable : nourrir la population, entretenir les paysages

## LE RAPPORT AUX ATTENTES INITIALES

Il s'agit de l'adéquation entre ce que la personne projetait sur sa vie au moment de son installation et ce qu'il en est réellement. Nous parlons de temps de travail, du temps passé sur les différentes tâches (dont certaines sont plaisantes et d'autres non), de la réalité du travail, du revenu...

Deffontaines affirme que la souffrance sociale chez les agriculteurs s'explique par le déséquilibre structurel entre l'organisation prescrite de leur travail et son organisation réelle (Deffontaines, 2014). Il reprend ici des concepts explicités par Dejours : le Prescrit correspond à ce qu'il faut faire « en théorie » tandis que le Réel correspond à ce qu'il faut apporter en plus pour que le travail soit fait correctement (Dejours, Bègue, 2009).

A titre d'exemple nous pourrions citer Hervieu et Purseigle qui affirment qu'une majorité de jeunes agriculteurs fait le choix de s'installer avec l'idée d'être indépendant, et qu'ils « éprouvent quelques années après leur installation le sentiment que leur métier leur impose une vie sous contrainte. » (Hervieu, Purseigle, 2013).

## L'INVESTISSEMENT PHYSIQUE ET MENTAL

Il s'agit de l'investissement personnel qui découle de la pratique professionnelle. Le métier d'agriculteur n'est pas seulement un métier physique, mais il est aussi source de nombreuses préoccupations.

La qualité de vie au travail dépend de la santé du travailleur. Dans son étude sur la souffrance des agriculteurs, V.Louazel, décrit les problèmes de santé comme le 5<sup>ème</sup> facteur de souffrance, et précise que les  $\frac{3}{4}$  de ces problèmes de santé sont liés au travail chez les agriculteurs. (Louazel, 2016). Plus largement, on parle ici du confort de travail, du fait de ne pas peiner, ne pas se fatiguer.

L'investissement comporte également ce que l'on peut appeler la charge mentale. Cette charge mentale correspond à une pression permanente due à des responsabilités, de l'administratif, des dettes ou une impression de manque de temps pour faire son travail, pour soi et pour sa famille. Dans sa thèse, Lignerès explique que pour les agriculteurs « le stress est principalement dû à l'incertitude du prix de vente des produits (donc synonyme de soucis), au travail administratif et au manque de temps du fait de l'agrandissement des surfaces nécessaires pour pouvoir vivre. » (Lignerès, 2015).

## L'AUTONOMIE DECISIONNELLE

La qualité de vie dépend également de l'autonomie des individus. « La satisfaction au travail est d'ailleurs fortement corrélée au degré d'autonomie sociale dont bénéficient les individus : pour être heureux au travail, mieux vaut être ou se sentir autonome au travail et dans la vie. » (Bréchon, Tchernia, 2009). On définit l'autonomie décisionnelle comme la possibilité et la capacité à faire des choix et à organiser son travail. Cela nécessite donc d'avoir suffisamment de formation et d'information pour pouvoir faire des choix éclairés, et également d'avoir la liberté de faire ce qui paraît le mieux. Hervieu et Purseigle précisent que beaucoup de jeunes agriculteurs font le choix de s'installer pour cette autonomie et cette indépendance perçue dans le métier d'agriculteur. (Hervieu, Purseigle, 2013).

## ANNEXE 3 : GUIDE D'ENTRETIEN

### LE RAPPORT AU TRAVAIL DES ELEVEURS BOVINS LAITIERS

Quels sont les facteurs de bien-être de l'agriculteur ? Comment les maîtriser ?

**Important : Les questions exposées ici sont des pistes sur la façon d'aborder les thèmes principaux. En réalité elles sont rarement posées de la sorte : l'entretien suit le fil du récit**

**de l'agriculteur, et des précisions sont demandées lorsque celui-ci aborde les sujets qui nous intéressent.**

#### PRESENTATION DE L'ENTRETIEN

Nous sommes deux étudiants d'Agrocampus Ouest.

Dans le cadre de notre stage de fin d'étude nous réalisons une étude sur la vie quotidienne des éleveurs en bovin lait, sur le territoire allant de Rennes vers la Manche, le long de l'axe Rennes-Fougères.

Nous souhaitons vous rencontrer en tant qu'éleveur de ce territoire. Dans cette étude nous sommes suivi par plusieurs organismes, dont [organisme/personne], qui nous a parlé de vous.

#### INTRODUCTION – HISTOIRE

Pouvez-vous vous présenter et présenter votre ferme, faire un historique rapide de votre installation à aujourd'hui ?

*On doit récolter les informations suivantes. Si on ne les a pas, poser directement la question pour compléter.*

Sur lui :

- Âge
- Niveau de formation – formation agricole ou non
- Activités, loisirs...
- Groupe de pairs/Syndicat...
- Originaire du monde agricole ou non
- Sur sa ferme
- Statut juridique
- Taille de l'exploitation (SAU, UGB, quantité de lait)
- Main d'œuvre (conjoint, salariat, associés, bénévoles, famille)
- Qui habite sur la ferme (conjoint, famille, parents...)
- Reprise d'exploitation ou hors cadre familial

- Activités, type de productions
- Circuits de commercialisation
- Robotisation/mécanisation
- Phase d'exploitation (installation, rythme de croisière, proche de la transmission)
- CUMA/ETA
- Événements majeurs sur la ferme

#### INSTALLATION ET OBJECTIFS INITIAUX

Pourquoi vous êtes-vous installé ?

- Par choix : Qu'est-ce qui vous attirait là-dedans ?
- Par défaut : Qu'est-ce que vous auriez aimé faire sinon ?

Quelle vision aviez-vous du métier d'éleveur à ce moment-là ? Vos objectifs, vos craintes ?

Est-ce que vous avez pris en compte ces objectifs dès le début ou plus tard (avez-vous attendu d'avoir une situation plus stable) ?

#### VALEURS

Votre situation actuelle est-elle en accord avec ces objectifs-là ?

Êtes-vous heureux de votre situation actuelle ? Pourquoi ?

Qu'est-ce qui vous plaît et ne vous plaît pas dans votre travail ? Quelle place ces différentes choses prennent dans votre quotidien ?

*Si parle de la satisfaction d'être son propre patron :*

Sur quoi avez-vous l'impression d'avoir vraiment les pleins pouvoirs de décision et sur quoi avez-vous l'impression que non ?

Est-ce qu'il y a des domaines (mécanique, animaux, cultures...) dans lesquels vous êtes meilleur, êtes-vous un peu plus spécialisé dans un domaine ?

## RELATIONS : SOUTIEN

Est-ce qu'il y a des gens qui viennent vous aider ?

Est-ce qu'il y a des gens avec qui vous pouvez parler de vos difficultés ? Au niveau du travail, et personnelles.

Est-ce que vous parlez des mêmes choses avec telle ou telle personne (un collègue et un ami du club de foot par exemple) ?

*Si a parlé qu'il faisait partie d'un réseau (monde agricole ou autre)*

Vous avez dit que vous faisiez partie de telle association ou tel groupe, qu'est-ce que ça vous apporte ? De quoi parlez-vous dans ce moment-là ?

## CONFLITS

Est-ce qu'il y a des gens dans votre entourage personnel ou professionnel avec qui ça ne passe pas du tout, avec qui vous êtes en tensions ?

## LES PRATIQUES – LA RECONNAISSANCE ET L'AUTONOMIE

Rebondir sur les pratiques qu'il nous a cités, on demande des précisions, dans le but d'en tirer comment il est accompagné dedans, la vision qu'on les autres de lui, sa reconnaissance...

Qui vous conseille dans les choix à prendre sur vos pratiques et la gestion de l'exploitation ?

Quelle importance leur accordez-vous dans vos prises de décision ?

Comment vous informez-vous sur les pratiques agricoles, les différentes possibilités de gestion (revues spécialisées, formations, échanges avec des pairs, avec les parents) ?

Est-ce que vous avez l'impression d'être assez informé ? Pourquoi ?

Que pense votre entourage (voisins, famille, ...) de vos pratiques actuelles ?

Êtes-vous isolé dans cette pratique ? Si oui comment faites-vous ? Êtes-vous en contact avec des réseaux plus éloignés ?...

Lorsque vous avez une décision importante à prendre, comment vous y prenez-vous ? (On essaie ici de s'appuyer sur un exemple cité auparavant)

Vous sentez-vous soutenu dans vos choix et par qui ?

Est-ce qu'il y a des gens autour de vous qui ont des pratiques différentes ? Vous en pensez quoi ?

#### INVESTISSEMENT PHYSIQUE ET MENTAL

Est-ce que vos pratiques vous permettent d'avoir des week-ends, des vacances ? Est-ce que vous avez envie d'en avoir ?

Et le soir quand vous rentrez, qu'est-ce que vous faites ? Est-ce que vous déconnectez de votre travail, ou êtes-vous toujours un peu dedans, est ce que vous en parlez (à table, avec votre conjoint, parents...).

Est-ce que ça vous satisfait ?

Est-ce que votre travail vous fatigue physiquement ? Est-ce que ça vous permet de faire d'autres choses quand vous arrêtez ou êtes-vous trop fatigué ?

*Si c'est un jeune, voir s'il le prend en compte pour plus tard, sinon s'il l'avait pris en compte au début...*

#### LA SITUATION ECONOMIQUE

Qu'elle est votre vision de la situation économique de votre exploitation ? Est-ce qu'elle vous satisfait ?

Est-ce que ça vous préoccupe, vous angoisse, voyez-vous des solutions ? Qu'en pensent vos proches ?

Pourquoi pensez-vous que la situation est ce qu'elle est ? A quoi l'attribuez-vous ?

#### PROJETS

Quels sont vos projets pour l'avenir ? Pourquoi ?

Comment vous imaginez-vous plus tard ?

#### DEFINITION DU BIEN-ETRE

Ici on explique que notre étude porte plus précisément sur le bien-être des éleveurs

Pouvez-vous me donner votre définition du bien-être ?

Est-ce que vous considérez être dans une situation de bien être ? Pourquoi ?

Sinon qu'est-ce qui vous manque pour y accéder ?

## ANNEXE 4 : EXEMPLE ANALYSE ENTRETIEN

### Profil :

Bac pro agricole

GAEC : 3 UTH (lui + 2 tiers)

Reprise des parents. Un de ses associé issu du milieu agricole et l'autre non.

80 ha, 1 000 000 L, 110 VL

Productions : Lait + veaux de boucherie en filière intégrée

Cuma depuis 2 ans

Engagé FDSEA

Historique :

2000 : GAEC avec parents

2015 : Arrivée 1<sup>er</sup> associé

2016 : Arrivée 2<sup>ème</sup> associé

### Sa définition du bien-être :

« Ce serait avoir **l'esprit un peu plus tranquille** sans doute. **Vivre de son métier honnêtement**. Même si je trouve que je suis honnête. Avoir la **reconnaissance** de ce qu'on produit par la **valorisation du prix**. On pourrait faire le calcul mais on tourne en moyenne à 70h par semaine, si on se dégageait 2 fois le SMIC je trouverai ça normal. Après on vit bien notre métier, se lever le matin même deux week-ends moi ça me pèse pas plus que ça. » Par esprit tranquille il entend « le **bien être des animaux**, des **personnes dans l'exploitation** et **autour de l'exploitation**. Pas polluer l'environnement dans le sens odeurs souillures. »

### Ses facteurs de bien-être et leurs leviers : (en vert les facteurs prioritaires)

#### ESTIME DE SOI

**Reconnaissance du métier (pour lui, par la rémunération, valorisation de son produit)**

- Il cherche des nouveaux projets pour mieux valoriser le lait

#### RELATIONS

**Bonne entente avec les associés**

- Discussions pour voir comment ça va continuer avec les soucis de conflits
- A fait venir une intervenante sur les relations humaines

**Passer du temps avec sa conjointe**

- Voudrait faire plus de formations mais ne le fait pas pour garder son temps libre pour sa famille

**Passer du temps avec ses enfants**

- Voudrait faire plus de formations mais ne le fait pas pour garder son temps libre pour sa famille

**Être avec des gens sur la ferme**

- GAEC

#### ÊTRE EN ACCORD AVEC SOI-MEME

**Être en accord avec ses valeurs (Respect de la nature, bien-être animal)**

## Faire des choses qu'il aime (Contact avec les animaux)

### AUTONOMIE

#### Indépendance par rapport aux partenaires professionnels

- Va arrêter l'activité des veaux de boucheries car c'est en filière intégrée

#### Autonomie décisionnelle

- Ne fait pas confiance totalement aux revues et aux conseillers. Va voir par soit même. Il s'est investi dans le comité de bassin versant pour être au courant des nouvelles contraintes qu'ils allaient avoir. Il fait des formations avec le centre comptable sur l'entreprise. Son engagement syndical lui a appris plein de choses aussi.

### SITUATION ECONOMIQUE

#### Bonne rentabilité économique

- A changé son système : Avec ses parents c'était un système très simplifié dans le travail, ils achetaient des concentrés, avaient leur matériel... Lui essaye de mettre plus de fourrages et moins de concentrés. Il travaille plus avec la CUMA...
- Il cherche des nouveaux projets pour valoriser mieux le lait

### INVESTISSEMENT PHYSIQUE ET MENTAL

#### Couper du travail

- Ne fait jamais de sorties avec ses associés, leurs femmes ont mis un an et demi à se rencontrer

### DYNAMISME

#### S'améliorer techniquement, tester (défi)

- A changé son système : Avec ses parents c'était un système très simplifié dans le travail, ils achetaient des concentrés, avaient leur matériel... Lui essaye de mettre plus de fourrages et moins de concentrés. Il travaille plus avec la CUMA...
- Il cherche des nouveaux projets pour valoriser mieux le lait
- A diminué de moitié les antibiotiques en un an

### Contraintes extérieures qui jouent sur les facteurs de bien-être :

- **Foncier non accessible** (Entre forêt et bourg) → Contrainte sur l'autonomie fourragère donc sur l'indépendance par rapport aux partenaires professionnels
- **Système de commercialisation et de rémunération** → Contrainte sur l'autonomie décisionnelle, sur la reconnaissance du métier et sur la bonne rentabilité économique

### Contexte personnel :

- **Passion** pour le métier (être avec des animaux, chercher des solutions...) → Fait ce qu'il aime
- A repris dès la fin de son BTS et n'a **pas beaucoup de recul**, regrette un peu cela → Diminue son autonomie décisionnelle et son indépendance vis-à-vis des partenaires professionnels
- Aime le **défi**

**Remarque :** Temps avec famille en contradiction avec beaucoup d'autres facteurs, souvent prioritaires. Du coup il en souffre car il n'arrive pas à satisfaire ce facteur

## ANNEXE 5 : RECAPITULATIF DES PROFILS DES AGRICULTEURS RENCONTRES

	Âge	Formation	Loisirs	Statut	Main d'Œuvre	Qui habite sur la ferme	Reprise/Origine agricole	Taille
Agriculteur 1	35 ans	Agricole (BEP BTS ACSE + 5 ans salariat agricole)	Non	Exploitant individuel	1 UTH + coups de main beau père	Ses beaux parents, pas lui	Parents non agri, reprise des beaux parents	40ha 40 VL + 40 génisses 6 000L/VL
Agriculteur 2	36 ans	Thèse agronomie. Recherche pendant 7 ans dans domaine agricole	Oui	EARL	1UTH + 2 salariés (dont un bientôt associé)	Lui, sa femme et son fils	Reprise du père et oncle	110ha 85 VL 500 000L
Agriculteur 3	22 ans	Agricole (Bac Pro CGEA + CS)	Oui	GAEC avec ses parents	3 UTH	Ses parents mais pas lui	Reprise des parents avec sa sœur + futur associé	112ha 180 UGB 850 000L
Couple 1	56 et 53 ans	Agricole (CTAR)	Elle oui	EARL	2 UTH + coups de main fils	Eux 2	Reprise de ses parents à lui	35 VL 57ha 300 000L
Agriculteur 4	Elle 38 lui 45 ans	Agricole : BTS ACSE + 4 ans emploi hors agricole	Non	EARL	2 UTH	Eux et leurs 3 enfants	Parents non agriculteurs Tante agricultrice Reprise tiers	79ha dont 50 herbe 450 000L 60 VL
Couple 2	57 ans	Agricole + Travail en organisme agricole Lui : technicien conseiller en aliment Elle : enseignement agricole	Non	GAEC en couple	2 UTH + 1 salarié ponctuel + fille mi temps	Eux 2	Reprise d'un tiers. Enfants d'agriculteurs	99ha 75 VL 120 UGB
Agriculteur 5	45	Non agricole. Emploi dans l'enseignement puis BPREA	Non	GAEC	3 UTH (Elle, mari, tiers)	Elle, son mari et ses enfants	Parents non agriculteurs Reprise des beaux parents	80VL en PH 700 000L 80ha
Agriculteur 6	37 ans	Non agricole. Emploi non agricole puis BPREA	Plus maintenant	Coexploitati on avec son mari	2 UTH	aucun	Parents non agriculteurs Reprise des beaux parents	85ha 420 000L Vaches à viandes
Agriculteur 7	32	Agricole (Bac pro + BTS ACSE) Inséminatrice pendant 4 ans.	Non	GAEC	3 UTH (Elle, son mari et son père)	Elle et son mari (bientôt un enfant !)	Reprise des parents	143ha 1 130 000 (ne les font pas) 115VL (montbéliardes + Holstein)
Agriculteur 8	36 ans	Agricole (BAC STAE + BTS TV) + Travail en organisme agricole (vente produits phytosanitaires)	Oui	Couple	2 UTH	aucun	Reprise des parents	SAU 140ha, 70ha maïs 10ha blé 5 orge printemps 8 luzerne environ 45ha herbe 90 VL 900 000L
Agriculteur 9	54	Agricole (BTA)	Non	GAEC avec son frère	2UTH, remplacement quand lui absent, coup de main du père	Parents à côté du site principal Lui à côté du site des génisses	Reprise des parents	130ha 750 000L 110VL
Agriculteur 10	50 ans	Formation agricole + vacher	Oui	Exploitant individuel	1UTH+aide du conjoint et des gens en accueil sur la ferme	Elle, son conjoint, les gens en accueil (3 personnes)	Parents non agriculteurs Reprise des beaux parents	36ha 270 000L 36 VL + 36génisses 450 porcs en intégration Accueil de 3 personnes handicapées
Agriculteur 11	32 ans	Agricole (Bac pro et BTS ACSE)	Plus maintenant	GAEC Avec le fils de ses anciens patrons	2 UTH	lui et sa conjointe	Parents non agriculteurs Reprise des patrons	150ha 1million de L 100 VL 224 porc post sevrage et engraissement
Agriculteur 12	36 ans	Agricole (Bac pro)	Non	Exploitant individuel	1 UTH + coups de main d'un ancien associé	Ses parents et lui, dans deux habitats séparés	Reprise des parents	80 VL 85 ha 509 000L
Agriculteur 13	43	Non agricole puis BTS ACSE	Non	GAEC	3 UTH Lui + 2 cousins	Lui et sa famille	Reprise parents. Début GAEC avec mère et oncle	114ha - (100ha herbe + 13ha maïs) parcellaire éclaté 530 000L Trait 100VL
Agriculteur 14	40	Agricole (Bac pro)	Non	GAEC	3 UTH : Lui + 2 tiers	Lui et sa famille	Reprise parents	80 ha 1 000 000L 110 VL

	Activités/Types de production	Circuit de commercialisation	ETA/CUMA	Groupe/Syndicat	Evènements majeurs sur la ferme
Agriculteur 1	Lait bio, système herbager Un peu de viande	Agrial Vente directe pour viande	Grosse CUMA (conseil d'admin)	Confédération paysanne sans engagement CA et bureau du comice agricole	GAEC familial pendant 5 ans Arrêt GAEC (Relation et organisation compliqués) Installation seul
Agriculteur 2	Lait bio, système herbager Céréales (dont blé panifiable), luzerne Accueil d'activités culturelles	Triballat Blé à l'UFAB et paysans boulangers Luzerne à COOPEDOM	3 CUMA ETA (récolte, moisson, ensilage, épandage)	CETA Agrobio Conf OP bio	2013 : arrivée en tant que salarié 2014 : Reprise avec son père + 1 salarié 2012 : tout en prairie 2013 : bio 2016 : père remplacé par salarié
Agriculteur 3	Lait en agriculture raisonnée, système herbager Transformation fromage + glaces	Agrial Vente directe à la ferme, restaurants, petits magasins	CUMA	CETA Adhérent JA mais pas engagé	2016 Installation 2020 : départ des parents
Couple 1	Lait sans OGM Poulets label	Triballat Coopérative pour poulets	CUMA (était au bureau)	Lui : Groupe avec le contrôle laitier Elle : GEDA femmes	83 : Installation lui 85 : Installation elle 86 : salle de traite 2 poulaillers Lait sans OGM
Agriculteur 4	Lait Un peu de boeuf	Lactalis	CUMA que matériel	Non	99 : Installation mari 2007 : Installation
Couple 2	Lait bio Système herbager	Laiterie Triballat	1 CUMA pour matériel d'attelage 1 ETA pour gros matériel automateur	ADAGE, Agrobio, Confédération paysanne, groupe AEP sur performance protéique Elle : a été présidente association remplacement	85 : installation 97-99 : Création et arrêt atelier gavage 99 : Bio 2012 : Tentative de GAEC avec un tiers
Agriculteur 5	Lait Maïs, orge, blé, herbe Avant porc plein air label rouge	Agrial	CUMAs (trésoriers) ETA (moins depuis que GAEC)	GEDA	2004 installation avec mari déjà installé 2007 : Arrêt porc plein air 2012 : GAEC avec tiers bientôt à la retraite
Agriculteur 6	Lait conventionnel, système herbager et bovins viande	Triballat pour le lait Viande ?	CUMA Matériel ETA	ADAGE Pâturage sens	Installation en 2012 avec reprise d'une exploitation lait 2013 congé maternité Septembre 2017 son mari vient à plein temps sur la ferme
Agriculteur 7	Lait conventionnel, système herbager 43ha maïs, 100ha fourrages verts (luzerne, herbe)	Lactalis	ETA (épandage, ensilage) CUMA (Semis...)	N'est plus au GEDA	2009 : Installation avec son père : 64 ha et 370 000L 2014 : Reprise exploitation 620 000L sur 105ha 2015 : Installation mari 920 000L 2017 : 1 130 000L sur 143ha Fin 2017 : départ retraite père à venir
Agriculteur 8	Lait conventionnel	Saventia	ETA de l'oncle	avant JA	83 : installation parents. 2000 : Frère 2007 : Tiers maïs mauvaise entente, fin 2013 : Installation Aline 2014 : Retraite père 2015 : Retraite mère 2016 : Robot
Agriculteur 9	Lait conventionnel, système herbager	Agrial	ETA CUMA	Engagé FDSEA	Arrêt des porcs à la reprise Passage à l'herbe en 97 Arrêt des taurillons Plusieurs agrandissements dont un gros à l'installation car reprise d'une exploitation
Agriculteur 10	Lait conventionnel, système herbager Porcs	Saventia pour le lait	ETA CUMA	ADAGE Agrobio Confédération paysanne Solidarité Paysans	Décès du mari grosses difficultés économiques Formation continuer ou se reconverter Entrée dans des groupes Accueil à la ferme Construction bâtiment pour la mise aux normes
Agriculteur 11	Lait conventionnel Porcs	Agrial Coopérative pour les porcs	CUMA	Engagé JA	Arrivé sur la ferme en 2007 comme salarié et remplace un des associés à son départ en retraite 2016 construction d'un nouveau bâtiment 2017 départ du deuxième associé, repris par son fils
Agriculteur 12	Lait conventionnel	Lactalis	CUMA (trésorier) ETA	CETA Adhérent FDSEA (pour voir)	2006 Installation 2008 reprise de l'oncle et association avec un voisin qui part en retraite en 2009
Agriculteur 13	Lait bio, système herbager	Triballat	Pas ETA CUMA	Confédération Paysanne Agrobio, ADAGE, Microvert, Asso remplacement OP chez Triballat	2002 : GAEC avec mère et oncle 2004 : Retraite mère et arrivée cousin 2012 : décès oncle, un autre cousin le remplace 2016 : Départ premier associé, remplacé par un troisième cousin
Agriculteur 14	Lait Veaux de boucherie (intégré)	Lactalis	CUMA	Pas groupe Engagé FDSEA Avant JA	2000 : GAEC avec parents 2015 : Arrivée 1er associé 2016 : Arrivée 2ème associé

## ANNEXE 6 : LISTE DETAILLEE DES FACTEURS DE BIEN-ETRE

### **ESTIME DE SOI**

Un premier groupe de facteurs est l'estime de soi. Le fait d'avoir confiance en soi, d'avoir de l'autosatisfaction ou de la fierté apporte du bien-être. C'est le fait de se sentir "droit dans ses bottes" comme l'a dit une agricultrice que nous avons rencontré. Cette estime de soi se décline en 4 facteurs de bien-être :

#### REUSSITE, FIERTE :

Le fait de voir que l'exploitation est viable, que les difficultés du début ont été dépassées. Avoir fait ses preuves vis-à-vis de ceux qui ne croyaient pas au projet au départ. Être en mesure de transmettre une exploitation saine.

#### AVOIR SA PART DES RESPONSABILITES :

Le fait de sentir que l'on a une place importante sur la ferme, que quelque chose dépend de soi. Pouvoir se sentir responsable des échecs comme des réussites.

#### SENTIR UN INTERET DES AUTRES POUR SON METIER :

Sentir que notre activité professionnelle intéresse des gens. Se dire que son métier suscite des questions et la curiosité de personnes extérieures au monde agricole.

#### RECONNAISSANCE SOCIETALE DU METIER :

Se sentir, en tant qu'agriculteur, reconnu par la société, tant sur la valorisation du produit par le prix, que par l'image de l'agriculture véhiculée par les médias, les discours politiques, les personnes rencontrées...

#### ÊTRE SOUTENU

Sentir dans son entourage et par les partenaires professionnels un appui et une confiance dans ses projets et ses pratiques.

### **ÊTRE EN ACCORD AVEC SOI-MEME :**

Avoir des pratiques professionnelles qui respectent son intégrité personnelle procure du bien-être. C'est le fait de respecter les choses qui sont importantes pour soi

## ÊTRE EN ACCORD AVEC SES VALEURS

Que ses pratiques et son système soient en accord avec son éthique personnelle. Pouvoir se dire que ce que l'on fait est bon.

Les valeurs que nous avons répertoriées chez les éleveurs rencontrés sont les suivantes :

- Le respect de la nature

Avoir des pratiques respectueuses de l'environnement. La nature est également perçue comme un outil de travail à préserver et entretenir.

- Défendre une vision du métier

Que les pratiques permettent le maintien d'une agriculture conforme à ce que la personne définit comme l'identité et le futur du métier.

- Maintien d'une vie rurale

Que ses pratiques contribuent au fait que le milieu rural reste habité et dynamique.

- Le bien-être animal

Avoir des pratiques respectueuses des animaux.

- La solidarité, l'entraide

Être présent si quelqu'un a besoin d'aide pour la lui apporter, participer à une dynamique solidaire.

- Produire de la nourriture

Que son travail réponde au besoin le plus primaire de chacun, s'alimenter.

- Utiliser tout le potentiel de l'outil de production

Avoir des terres productives et en tirer le maximum par un bon rendement ou la valorisation de différents produits (nourriture, bois énergie, ...)

- Faire du bon travail

Prendre le temps de le travail le mieux possible, en fonction de sa vision du travail bien fait

*Nota : Un certain nombre de valeurs évoquées au cours des entretiens se retrouvent dans la thèse de I.Lignerès sur les valeurs de la culture paysanne dans le monde agricole contemporain (Lignerès, 2015)*

FAIRE LES CHOSES QUE L'ON AIME :

Que dans le quotidien le travail permette à la personne de s'épanouir dans des activités et une façon de travailler qu'elle apprécie.

La liste des choses que nous avons répertoriée sur ce que les gens apprécient dans leur façon de travailler est la suivante :

- Contact avec les animaux
- Faire un travail manuel
- Travailler dehors
- Travailler avec la nature
- Pas de routine quotidienne
- Être son propre patron, pouvoir organiser son planning
- Être dans un lieu agréable
  - Pour habiter
  - Pour travailler

## **RELATIONS**

Les relations touchent à toutes les sphères de vie de la personne, que ce soit au niveau familial, professionnel, social. Elles permettent d'échanger, de prendre du recul, tant sur soi-même et sa situation que sur ses pratiques professionnelles. De nombreux facteurs de bien-être font référence à des relations :

#### INTEGRATION AU MONDE AGRICOLE :

Le fait de se sentir comme faisant partie du milieu agricole, tant au niveau local qu'à une échelle plus large. Cela joue sur l'estime de soi, sur la compétence technique (échange et pratique) ou l'investissement physique (entraide)

#### INTEGRATION DANS LA VIE LOCALE :

Le fait de se sentir intégré à son territoire, que ce soit dans le monde agricole ou non.

#### VOIR DU MONDE :

Le fait de côtoyer d'autres personnes dans son quotidien

#### FAIRE PLAISIR A DES GENS

#### AVOIR DES BONNES RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES PROFESSIONNELS :

Le fait d'avoir des relations de confiance, de se sentir à l'aise avec ses partenaires professionnels

#### AVOIR DES BONNES RELATIONS AVEC L'ENTOURAGE :

Avoir des bonnes relations avec les gens qui appartiennent aux mêmes groupes sociaux : voisins, groupes de pairs, famille...

#### PASSER DU TEMPS AVEC SA FAMILLE :

Cela regroupe les sous facteurs «Passer du temps avec son conjoint» et «Être présent pour ses enfants». En fonction des personnes cela peut correspondre à l'un, l'autre ou les deux

#### VIVRE PROCHE DE SES PARENTS :

Dans le cas où les parents (ou beaux parents) ne font pas ou plus partie de l'exploitation, vivre proche d'eux peut permettre un soutien (moral, aide) et une facilité passer du temps avec eux.

#### BONNE ENTENTE AVEC ASSOCIES :

Le fait d'être capable de gérer les désaccords, d'éviter les situations conflictuelles "fermées", de bien s'entendre

#### ÊTRE AVEC DES GENS SUR LA FERME :

Travailler à plusieurs ou avoir du monde qui passe régulièrement

## **SITUATION ECONOMIQUE**

Les facteurs de bien-être liés à la situation économique reviennent souvent. Ils sont liés tant au contexte (par exemple le prix du lait, car toutes les personnes rencontrées vendent au moins une partie de leur lait en circuit long), qu'aux choix des personnes en elle-même (techniques, de système, de gestion économique).

### **BONNE RENTABILITE ECONOMIQUE**

Le fait de savoir que son exploitation est économiquement viable, de pouvoir vivre correctement de son métier (au vue de ses exigences personnelles, un revenu jugé "correct" pouvant être très différent d'une personne à l'autre)

### **POUVOIR SUBVENIR A LA SATISFACTION MATERIELLE DES ENFANTS**

Le fait de sentir que ses enfants n'ont besoin de rien, ont le même niveau de vie que les autres enfants, d'un point de vue matériel.

## **INVESTISSEMENT PHYSIQUE ET MENTAL**

L'investissement physique et mental regroupe de nombreux facteurs de bien-être qui touchent tant à l'organisation de la ferme qu'à des aspects plus personnels

### **SE COUPER DU TRAVAIL :**

Avoir des moments où l'on ne pense plus au travail et à la ferme

### **TRAVAILLER CONFORTABLEMENT :**

Avoir des conditions de travail qui ne soient pas pénibles ou fatigantes

### **POUVOIR SE FAIRE REMPLACER AVEC SERENITE :**

Pouvoir partir en week-end ou en vacances l'esprit tranquille, en ayant confiance dans la personne qui remplace

### **AVOIR DU TEMPS POUR DES ACTIVITES EN LIENS AVEC LE METIER :**

Pouvoir se libérer du travail pour aller à des formations, dans des réunions syndicales, des conseils d'administration de CUMA, ...)

#### AVOIR DU TEMPS LIBRE POUR SOI :

Pouvoir se libérer du travail pour prendre du temps pour soi, pour des activités personnelles. Cela peut être au quotidien, ou lors de week-ends ou vacances.

#### ÊTRE EN BONNE SANTE, FORME PHYSIQUE

Pouvoir partager les responsabilités : Pouvoir prendre les décisions à plusieurs, ne pas porter seul toute la charge mentale

#### AVOIR ACCES AU CONSEIL QUAND ON EN A BESOIN :

Pouvoir bénéficier du conseil au moment où on a besoin, avec simplicité et avoir une facilité de compréhension du conseil

#### STABILITE DE L'EXPLOITATION :

Avoir une stabilité dans le rythme et l'organisation, une certaine routine

### **AUTONOMIE**

L'autonomie a plusieurs aspects, de l'autonomie du système lui-même aux décisions liées au fonctionnement de l'exploitation. Elle regroupe trois facteurs de bien-être :

#### INDEPENDANCE PAR RAPPORT AUX PARTENAIRES PROFESSIONNELS :

Le fait de ne pas être lié aux partenaires para-agricoles, que ce soient les banques, les techniciens, les laiteries, les vendeurs d'aliments ou de matériel.

#### AUTONOMIE DECISIONNELLE :

Le fait de pouvoir prendre des décisions librement, en ayant toutes les clés en main pour les prendre. Pouvoir ne pas se laisser trop influencer et faire ce qui nous semble le mieux en connaissance de cause.

#### COMPETENCE ET MAITRISE DE SON SYSTEME :

Le fait de pouvoir gérer son exploitation de façon autonome, se sentir capable, ne pas dépendre de conseillers.

### **DYNAMISME**

Le dynamisme est une catégorie qui regroupe deux facteurs de bien-être. Il correspond une projection dans l'avenir, le souhait de voir des évolutions dans son système, avoir le sentiment d'avancer.

#### AVOIR DES PROJETS :

C'est à la fois un facteur et son propre levier. Les projets varient selon les personnes mais le fait d'en avoir, d'être dans un mouvement est facteur de bien-être chez certains

#### S'AMELIORER TECHNIQUEMENT, TESTER :

Le fait de faire progresser son système et d'être acteur de cette évolution. L'idée de défi, de challenge revient dans différents entretiens. C'est la capacité d'adaptation à certaines contraintes également (économiques, normes...)

## ANNEXE 7 : EXTRAIT DE L'OUTIL

Les pages suivantes comportent :

- La présentation de l'outil
- Une fiche « Catégorie de facteur »
- Une fiche portrait
- Un tableau associé à ce portrait



## INTRODUCTION

Notre étude « bien-être au travail des agriculteurs : cas des éleveurs laitiers le long de l'axe Rennes Fougères » a été réalisée dans le cadre de notre stage de fin d'études du cursus ingénieur agronome d'Agrocampus Ouest.

L'objectif de l'étude a été d'identifier les facteurs de bien-être des éleveurs laitiers, et les leviers mis en place pour agir dessus.

Nous avons donc rencontré 16 éleveurs laitiers pour des entretiens d'environ deux heures. Nous avons ensuite recherché dans ces entretiens leurs facteurs de bien-être et les leviers qu'ils mettent en œuvre pour les prendre en compte sur leur exploitation.

Ce document propose une lecture des principaux résultats de cette étude.

Il s'agit d'un résumé des trajectoires de vie des agriculteurs rencontrés, présenté sous la forme de portraits et de fiches «Facteur de bien-être». L'idée est que ces trajectoires servent de base de réflexion pour analyser ses propres facteurs de bien-être et les prendre en compte dans la mise en place de son système.

Il s'adresse autant à des agriculteurs soucieux de réfléchir à ces problématiques qu'à des organismes de conseil qui souhaiteraient attirer l'attention des agriculteurs sur certains points importants.

## POINT MÉTHODOLOGIE

L'identification des facteurs de bien-être et des leviers qui agissent dessus est basée sur l'unique contenu des entretiens réalisés. Pour les repérer nous nous sommes appliqués à relever tout ce qui avait trait aux prises de décisions de la personne, et nous sommes appuyés sur la présence d'un vocabulaire en lien avec l'appréciation (« j'aime », « je n'aime pas »).

Dans un souci d'objectivité, les informations retranscrites dans ces fiches sont issues directement des entretiens et nous nous sommes gardé de toute interprétation personnelle.

## LES SIGLES

Dans un souci de gain de place nous avons utilisé plusieurs sigles tout au long du document. En voici la signification

**MFR** Maison Familiale Rurale, avec les lycée agricole, un des organisme de formation agricole.

**CCTAR** Certificat de Capacité Technique Agricole et Rurale. Diplôme agricole de niveau IV.

**BTS ACSE** Brevet de Technicien Supérieur spécialité « Analyse, Conduite et Stratégie de l'Entreprise Agricole » diplôme agricole de niveau III.

**BTS PV** Brevet de Technicien Supérieur spécialité «Productions Végétales»

**BPREA** Brevet Professionnel Responsable d'Exploitation Agricole. Prépare à l'installation en agriculture, et donne la Capacité Agricole nécessaire à l'installation aidée.

**CS** Certificat de Spécialisation. Formation complémentaire à un diplôme agricole préalablement acquis.

**VD** Vente Directe.

**CUMA** Coopérative d'Utilisation du Matériel Agricole.

**ETA** Entreprise de Travaux Agricoles.

## **LES GROUPES FRÉQUENTÉS**

Dans le souci de préserver l'anonymat des personnes rencontrées nous avons fait le choix de ne pas citer directement les groupes ou syndicats auxquels elles adhèrent ou participent.

Cependant, au vu du rôle joué par ces organismes, il nous semble pertinent d'en faire ici la liste en les présentant brièvement. Cette liste ne prétend pas donner un état des lieux exhaustif de tous les organismes para-agricole, il s'agit seulement de présenter les organismes cités aux cours des entretiens.

### *LES GROUPES DE PAIRS*

#### **ADAGE 35** (Agriculture Durable par l'Autonomie, la Gestion et l'Environnement)

Association qui travaille sur l'autonomie des exploitations, en se basant sur la mise en place de systèmes pâturant.

Elle propose des formations basées sur un apport technique et l'échange entre pairs.

Elle compte six groupes : Combourg , Fougères , Rennes , Vitré, La Guerche de Bretagne, Bain de Bretagne.

*Source : [adage35.org](http://adage35.org)*

#### **CETA 35** (Centre d'études Techniques Agricole d'Ille-et-Vilaine)

Le CETA est une association de formation et d'accompagnement technique et stratégique des exploitations agricoles. Les CETA sont spécialisés par production : Lait, Porc et Culture.

*Source : [fdceta35.com](http://fdceta35.com)*

#### **GEDA 35** (Groupes d'études et de Développement Agricole)

Un GEDA est une association, le plus souvent créée à l'échelle cantonale, dans laquelle les agricultrices et agriculteurs se retrouvent pour échanger, agir, se former, dialoguer avec les acteurs du territoire ou les consommateurs... Ils sont suivis par des conseillers de la Chambre d'Agriculture qui organisent des formations à la demande des membres du groupe.

*Source : [geda35.bzh](http://geda35.bzh)*

#### **Agrobio 35**

Groupement des agriculteurs bio d'Ille-et-Vilaine. Accompagnement à la conversion, formations...

*Source : [agrobio-bretagne.org](http://agrobio-bretagne.org)*

### *LA GESTION D'ENTREPRISE*

#### **Microvert**

Association dont le but est d'accompagner les agriculteurs à la réalisation et la compréhension de leur comptabilité agricole. Elle propose des formations sur la gestion d'entreprise et la comptabilité.

*Source : <http://microvert-fougeres.fr>*

#### **CERFrance Ille-et-Vilaine**

Fédération Associative Mutualiste d'expertise comptable.

Propose des formations sur la gestion de l'entreprise, la comptabilité.

*Source : [cerfrance35.fr](http://cerfrance35.fr)*

## L'ACCOMPAGNEMENT EN CAS DE DIFFICULTÉS

### **Solidarité Paysan**

Association d'accompagnement aux agriculteurs en difficultés, qui œuvre contre l'exclusion en milieu rural. Appui juridique, accompagnement à la personne et aux familles, défense des droits.

*Source : solidaritepaysans.org*

### **ATESE**

Association d'Appui Technique, économique et Social aux Exploitants

Service de la chambre d'agriculture dédié à l'accompagnement des agriculteurs en difficulté économique.

### **AUTRES**

#### **ODASEA**

Organisme départemental pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles.

Service de la chambre d'agriculture qui accompagne l'installation des jeunes agriculteurs et la transmission des exploitations.

#### **MSA**

La Mutualité Sociale Agricole propose de nombreuses formations dont notamment des formations sur l'ergonomie sur la ferme, et une formation « continuer ou se reconverter » sur son avenir professionnel.

### **SYNDICATS**

Parmi les agriculteurs rencontrés certains sont syndiqués dans un des 3 syndicats suivants :

- Confédération Paysanne
- Jeunes Agriculteurs
- Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricole

### **LA LECTURE DU DOCUMENT**

Afin de faciliter votre navigation au sein du document, les deux pages suivantes vous serviront de guide dans l'utilisation du document. Elles résument graphiquement les différents éléments présentés dans chaque fiche.

# Présentation des pages Facteurs

Pour une lecture rapide, la couleur du cadre est reprise pour identifier les facteurs de cette catégorie dans le tableau des portraits (deuxième page)

## CATEGORIE

Nom de la catégorie :  
Pour plus de lisibilité, les facteurs de bien-être identifiés au cours des entretiens ont été regroupés en catégories

### Définition

- Définition générale
- Définition de chaque facteur de la catégorie

FACTEUR

LEVIER 1

PRÉNOMS

LEVIER 2

PRÉNOMS

Nom du facteur de bien-être

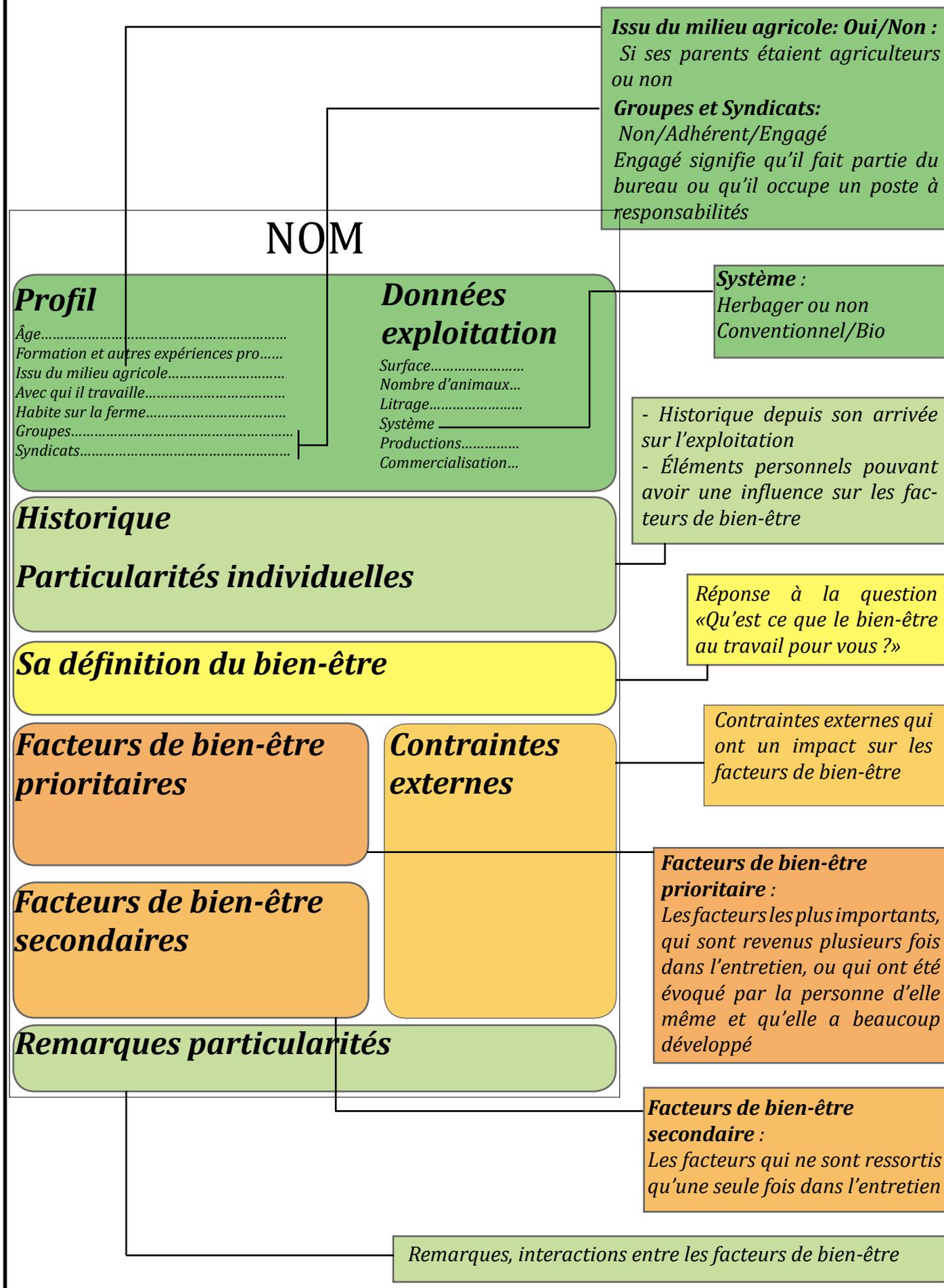
Chaque case orange présente un levier d'action sur le facteur précédant

Les cases jaunes renvoient aux portraits correspondant au levier et au facteur précédant. Dans les portraits, les leviers d'action sont plus détaillés, en présentant concrètement la façon d'agir de la personne

### Remarques

Observations générales sur la catégorie présentée

# Présentation des pages Portrait



# Julien

## Profil

Âge..... 40 ans  
Formation et autres expériences pro..... Bac Pro Agricole  
Issu du milieu agricole..... Oui  
Avec qui il travaille..... Deux associés  
Habite sur la ferme..... Oui  
Groupes..... Non  
Syndicats..... Engagé

## Données exploitation

Surface..... 80ha  
Nombre d'animaux... 110 VL  
Litrage..... 1 000 000L  
Système..... Conventionnel  
Productions..... Lait, Veaux de B.  
Commercialisation... Circuit long, intégration

## Historique de la ferme

2000 Installation en GAEC avec ses parents  
2015 Arrivée du premier associé non issu du milieu agricole  
2016 Arrivée du second associé issu du milieu agricole

## Particularités individuelles

- Passionné par le métier, aime être avec les animaux, chercher des solutions, relever des défis
- Regrette son manque de recul qu'il attribue à une installation trop rapide

## Sa définition du bien-être

«Ce serait avoir l'esprit un peu plus tranquille sans doute. Vivre de son métier honnêtement. Même si je trouve que je suis honnête. **Avoir la reconnaissance de ce qu'on produit par la valorisation du prix.** On pourrait faire le calcul mais on tourne en moyenne à 70h par semaine, si on se dégageait 2 fois le SMIC je trouverai ça normal. Après on vit bien notre métier, se lever le matin même deux week-ends moi ça me pèse pas plus que ça. » [Par esprit tranquille il entend] « **le bien être des animaux, des personnes dans l'exploitation et autour de l'exploitation.** Ne pas polluer l'environnement dans le sens odeurs souillures.»

## Facteurs de bien-être prioritaires

Reconnaissance du métier  
Faire évoluer ses pratiques, tester  
Indépendance par rapport aux partenaires professionnels  
Autonomie décisionnelle  
Bonne entente avec les associés  
Bonne rentabilité économique  
Passer du temps avec sa famille

## Facteurs de bien-être secondaires

Être en accord avec ses valeurs : bien-être animal, respect de la nature  
Être avec des gens sur la ferme  
Couper du travail  
Faire des choses qu'on aime : contact avec les animaux

## Contraintes externes

Manque d'accès au foncier (proximité du bourg)  
*Limite la possibilité d'autonomie fourragère donc l'indépendance par rapport aux partenaires professionnels*

Commercialisation en circuit long et filière intégrée  
*Impact sur la reconnaissance du métier par le prix*  
*Limite la rentabilité économique car peu de valeur ajoutée*

## Remarques particularités

Passer du temps avec sa famille est très important pour Julien. Mais les leviers utilisés pour satisfaire ses autres facteurs de bien-être limitent le temps qu'il peut accorder à sa famille. (Voir schéma)



## RÉSUMÉ

Cette étude porte sur la qualité de vie des agriculteurs, et plus précisément sur le cas des éleveurs de bovins laitiers du quart nord-est de l'Ille-et-Vilaine. Trois questions de recherche guident le déroulement de celle-ci : Quels sont les enjeux actuels en termes de qualité de vie au travail en agriculture ? Quels sont les dispositifs existants sur le territoire d'étude qui permettent de la prendre en compte ? Quels sont les facteurs de bien-être des éleveurs laitiers du territoire et les leviers qu'ils mettent en place pour agir dessus ? Pour répondre à ces questions, la démarche se décompose en trois parties. Des recherches bibliographiques permettent de relever les spécificités de l'élevage bovin lait et leur incidence sur la qualité de vie au travail des éleveurs. Des entretiens institutionnels conduisent à l'identification des dispositifs de prévention et leurs points d'amélioration potentiels. Enfin, une enquête de terrain auprès de 16 éleveurs permet d'identifier leurs facteurs de bien-être et les éléments qui permettent de les prendre en compte. Il en ressort qu'il existe une évolution des facteurs de bien-être au cours de la vie de la personne et de son exploitation. De plus, le bien-être des éleveurs doit être abordé en prenant en compte l'individualité de chaque personne. Ces résultats ont conduit à la mise en place d'une ébauche d'outil d'aide à la prise en compte du bien-être.

## ABSTRACT

This study focuses on the farmers' quality of life, specifically on the dairy cattle farmers, in the northeast quarter of Ille-et-Vilaine. Three questions are behind the study: What are the current challenges in terms of the quality of life at work in agriculture? What are the existing mechanisms allowing this quality to be taken into account? What are the factors of well-being of the dairy farmers, in our study territory, and the levers being put in place by them to act on these? To answer these questions, the approach is divided into three parts. Bibliographic research helps to identify the specific characteristics of dairy cattle breeding and their impact on the breeders' quality of life at work. Institutional interviews lead to the identification of prevention system and their potential improvement points. Finally, a field survey of 16 breeders helps to identify their well-being factors and the way those factors can be taken into account. It emerges that there is an evolution of the factors of well-being during the life of the person and of the development of his/her exploitation. Moreover, the welfare of the breeders must be approached by taking into account the personality of each person. The results enabled the development of a draft tool to help taking into account the breeders' well-being.